

**KESEMPATAN KERJA DAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA  
KERJA PENYANDANG DISABILITAS**

**(Studi Kasus Di PT. Samwon Busana Indonesia Semarang)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Program Strata 1 (S.1)



Disusun Oleh:

**RETNO INDARTI**

**1602056059**

**PRODI ILMU HUKUM**

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) WALISONGO**

**SEMARANG**

**2020**

**Dr. H. Ali Imron, S.H., M.Ag.**

Jl. Kyai Gilang Kauman No. 12 Rt 2/Rw. 4 Mangkang Kulon Tugu Semarang

**Novita Dewi Masyithoh, S.H., M.H.**

Jl. Megaraya No. 3 No.446 Kaveri Bringin Ngaliyan

#### NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks.  
Hal : Naskah Skripsi  
An. Sdr (Retno Indarti)

Kepada Yth.  
Bapak Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum.  
**UIN Walisongo Semarang**  
**Di Semarang**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : **Retno Indarti**  
NIM : **1602056059**  
Jurusan : **Ilmu Hukum**  
Judul Skripsi : **"KESEMPATAN KERJA DAN PERLINDUNGAN HUKUM  
BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS  
(Studi Kasus di PT. Samwon Busana Indonesia)"**

Dengan ini telah kami setujui dan mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera di munaqosyahkan. Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Semarang, Maret 2020

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. H. Ali Imron, S.H., M.Ag.  
NIP.19730730 200312 1 002



Novita Dewi Masyithoh, S.H., M.H.  
NIP.19791022 200701 2 011



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jalan Prof.Dr. Hamka Km. 2 Kampus III Ngaliyan Telp./Fax 024-7601291 Semarang 50185

**BERITA ACARA  
(PENGESAHAN DAN YUDISIUM SKRIPSI)**

Pada hari ini, Selasa tanggal Dua Puluh Empat bulan Maret tahun Dua Ribu Dua Puluh telah dilaksanakan sidang munaqasah skripsi mahasiswa:

Nama : Retno Indarti  
NIM : 1602056059  
Jurusan/ Program Studi : Ilmu Hukum  
Judul Skripsi : Kesempatan Kerja dan Perlindungan Hukum bagi Penyandang Disabilitas  
(Studi Kasus di PT. Samwon Busana Indonesia)

Dengan susunan Dewan Penguji sebagai berikut:

1. H. Moh. Arifin,M.Hum. (Penguji 1)
2. Novita Dewi Masyithoh,S.H.,M.H. (Penguji 2)
3. Briliyan Erna Wati,S.H.,M.Hum. (Penguji 3)
4. Nur Hidayati Setyani,S.H.,M.H. (Penguji 4)

Yang bersangkutan dinyatakan LULUS/~~TIDAK LULUS~~\* dengan nilai: 3,73 ( B+ ).

Berita acara ini digunakan sebagai pengganti sementara dokumen PENGESAHAN SKRIPSI dan YUDISIUM SKRIPSI, dan dapat diterima sebagai kelengkapan persyaratan pendaftaran wisuda.

Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Kelembagaan,  
  
ALI IMRON

Ketua Prodi Ilmu Hukum,



BRILIYAN ERNA WATI

\*coret yang tidak perlu

## MOTTO

وَلَا يَجْرِ مِنْكُمْ شَيْءٌ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۖ أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Artinya: ...”Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena itu lebih dekat kepada taqwa, dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Mahamengetahui apa yang kamu kerjakan” (QS. Al-Maidah: 8)

## **PERSEMBAHAN**

Skrisi ini penulis persembahkan kepada:

1. Bapak dan Ibu tercinta dan adikku tersayang yang selalu mendoakan dan mendukung dengan sepenuh hati.
2. Kedua pembimbing Bapak Ali Imron dan Ibu Novita Dewi Masyithoh, yang senantiasa memberikan petunjuk dan arahan serta nasehat yang membangun.
3. Pihak PT. Samwon Busana Indonesia yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
4. Sahabat-sahabatku : Alsa, Fikha, Fina, Titi, Izzah, Dika, Lulu.
5. Teman-teman seperjuangan khususnya angkatan 2016 UIN Walisongo Semarang.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan

Semoga semua doa, pengorbanan, dan dukungan yang telah diberikan dengan tulus ikhlas diberi balasan yang berlipat oleh Allah SWT. Amin...

## DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah atau pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Dengan demikian skripsi ini tidak berisi satupun pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang menjadi bahan rujukan.

Semarang, 14 Maret 2020

Deklarasi



Retno Indarti

NIM. 1602056959

## **Abstrak**

Pemenuhan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas merupakan salah satu hak dari penyandang disabilitas yang harus dipenuhi yang sudah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Masih banyak perusahaan-perusahaan yang menolak mempekerjakan penyandang disabilitas karena menganggap penyandang disabilitas adalah orang yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan. Berbeda halnya dengan PT. Samwon Busana Indonesia, di perusahaan ini telah mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas sebanyak 14 karyawan penyandang disabilitas dari jumlah seluruh karyawan 1317 orang. Akan tetapi, bentuk pemberian perlindungan hukum terhadap hak tenaga kerja penyandang disabilitas masih kurang optimal. Seperti halnya aksesibilitas khusus untuk tenaga kerja penyandang disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia belum terpenuhi secara optimal.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum kualitatif dengan pendekatan yuridis-empiris yang bersifat non doktinal. Adapun sumber data berasal dari data primer yang diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi, serta data sekunder yang berupa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Adapun metode pengujian validitas data yang digunakan adalah teknik triangulasi, yang selanjutnya data tersebut dianalisis menggunakan metode deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pertama, PT. Samwon Busana Indonesia telah mematuhi peraturan perundang-undangan dengan memberikan kesempatan kerja yang sama bagi penyandang disabilitas dengan adil tanpa adanya tindakan diskriminasi kepada penyandang disabilitas. Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga memberikan pengadaan pelatihan kerja kepada penyandang disabilitas untuk meningkatkan keterampilan dari penyandang disabilitas akan tetapi masih terdapat kelemahan dalam pelaksanaannya yaitu kurangnya infrastruktur. Kedua, Perlindungan hukum yang diberikan PT. Samwon Busana Indonesia kepada penyandang disabilitas sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 8 tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dengan memberikan perlindungan dan menempatkan tenaga kerja penyandang disabilitas sesuai dengan derajat kecacatannya. Akan tetapi, aksesibilitas dan akomodasi di PT. Samwon Busana Indonesia belum terpenuhi secara optimal.

*Kata Kunci: Kesempatan Kerja, Perlindungan Hukum, Penyandang Disabilitas.*

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT atas rahmat, berkah, dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “KESEMPATAN KERJA DAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS (STUDI KASUS DI PT. SAMWON BUSANA INDONESIA)”, sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) pada Program Sarjana Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi, namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak baik moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Dr. H. Ali Imron, S.H., M.Ag., selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan kepada penulis dari awal hingga terselesaikan skripsi ini.
2. Novita Dewi Masyithoh, S.H., M.H., selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan kepada penulis dari awal hingga terselesaikan skripsi ini.
3. Kedua orang tua tercinta, yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tidak henti-hentinya kepada penulis.



4. Kepada Bapak Redi Adji K. Selaku HRD PT. Samwon Busana Indonesia serta seluruh karyawan PT. Samwon Busana Indonesia, terima kasih telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan membantu penulis selama penelitian.
5. Seluruh jajaran Dosen dan Staf pada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Walisongo Semarang.
6. Sahabat-sahabatku, Alsa, Titi, Izzah, Fikha, Dika, Fina, dan Lulu. Terima kasih atas dukungan, dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
7. Seluruh teman-teman Ilmu Hukum angkatan 2016, terima kasih atas dukungan moral dari kalian semua.
8. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan.

Pada akhirnya penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa penulisan ini belum mencapai kesempurnaan dalam arti yang sebenarnya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat penulis khususnya dan bagi para pembaca, serta dapat memberi manfaat untuk mendorong penelitian-penelitian selanjutnya.

Semarang, 12Maret 2020

Penulis

**Retno Indarti**  
**NIM. 1602056059**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN DEKLARASI .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Tinjauan Pustaka.....	11
F. Metodologi Penelitian.....	16
G. Sistematika Penulisan.....	24
<b>BAB II : KESEMPATAN KERJA DAN PERLINDUNGAN</b>	
<b>          HUKUM TENAGA KERJA PENYANDANG</b>	
<b>          DISABILITAS</b>	
A. Konsep Kesempatan Kerja.....	26
B. Konsep Perlindungan Hukum.....	27

C. Konsep Tenaga Kerja.....	30
1. Pengertian Tenaga Kerja.....	30
2. Klasifikasi Tenaga Kerja.....	32
3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja.....	34
D. Konsep Penyandang Disabilitas.....	36
1. Pengertian Penyandang Disabilitas.....	36
2. Jenis-Jenis Penyandang Disabilitas.....	36
3. Hak-Hak penyandang Disabilitas.....	39
E. Dasar Hukum Kesempatan Kerja dan Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas dalam Hukum Islam dan Hukum Indonesia.....	40
1. Menurut Al-Qur'an dan Hadits.....	40
2. Menurut Pancasila dan UUD NRI 1945.....	43
3. Peraturan Perundang-Undangan .....	50
F. Teori Keadilan John Rawls .....	54
 <b>BAB III : KESEMPATAN KERJA BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS DI PT. SAMWON BUSANA INDONESIA</b>	
A. Profil PT. Samwon Busana Indonesia.....	60
B. Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia.....	63
C. Faktor Pendukung dan Penghambat .....	71

**BAB IV : ANALISIS KESEMPATAN KERJA DAN  
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA  
KERJA PENYANDANG DISABILITAS**

A. Pemenuhan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia Berdasarkan pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.....	77
B. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia Berdasarkan Prinsip-Prinsip Keadilan .....	84

<b>BAB V : PENUTUP</b> .....	105
A. Kesimpulan.....	105
B. Saran.....	107
C. Penutup.....	108

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Tenaga kerja berdasarkan Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Penduduk yang dapat dikatakan sebagai tenaga kerja adalah penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Menurut Badan Pusat Statistik, penduduk yang telah memasuki usia kerja adalah penduduk yang berumur 15 tahun dan lebih.<sup>1</sup>

Bedasarkan proyeksi penduduk 2015-2045 hasil Survei Penduduk Antar Sensus (Supas) 2015, jumlah penduduk Indonesia akan mencapai 269,6 juta jiwa pada tahun 2020. Dimana sebanyak 66,07 juta jiwa masuk kategori usia belum produktif (0-4 tahun), dan sebanyak 185,34 juta jiwa merupakan kelompok usia produktif (15-64 tahun), dan sebanyak 18,2 juta jiwa merupakan penduduk sudah tidak produktif (65+ tahun).<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Badan Pusat Statistik, <http://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>. (diakses 8/12/2019)

<sup>2</sup>Databoks, “Berapa Jumlah Penduduk Usia Produktif Indonesia?”, <http://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/09/09/berapa-jumlah-penduduk-usia-produktif-indonesia> (diakses 8/12/2019)

Secara umum penduduk yang sudah memasuki usia kerja memiliki kesempatan yang sama dalam hal mendapatkan pekerjaan. Hak bekerja bagi semua warga negara sudah diatur dalam Undang-Undang Dasar NRI 1945. Seperti dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 menyebutkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dari ayat tersebut, menunjukkan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan tanpa perlu mencarinya dengan penghasilan yang layak, karena pekerjaan ini harus sudah disediakan dan/atau disiapkan oleh negara. Selain itu, hak bagi warga negara juga diatur dalam Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 yang berbunyi, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa setiap warga negara memiliki hak yang sama dan negara telah mengatur mengenai hak tersebut dalam hal memperoleh pekerjaan tanpa terkecuali. Begitu pula dengan penduduk penyandang disabilitas yang harus dipenuhi hak-haknya.

Penyandang disabilitas berdasarkan Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang No.8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas adalah orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, dan atau sensorik dalam jangka waktu yang lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya. Sering kali kita melihat bahwa banyak penyandang disabilitas yang menghadapi kesulitan karena keterbatasannya dalam melakukan segala

aktivitas. Dipandang rendah karena tidak memiliki kemampuan dan keterampilan, menjadi rintangan penyandang disabilitas dan tidak terkecuali mendapatkan diskriminasi. Pemenuhan hak jaminan kesehatan, sekolah, layanan pendidikan, maupun pekerjaan bagi penyandang disabilitas harus diberikan secara adil, tidak hanya diberikan kepada warga negara yang memiliki kesempurnaan fisik dan mental, namun juga jaminan hak bagi penyandang disabilitas.

Menurut hasil survei, Badan Pusat Statistik, Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) 2011, jumlah keseluruhan penduduk Indonesia adalah 237.641.326 orang dengan jumlah usia kerja adalah 171.755.077. Sedangkan penyandang disabilitas sendiri jika dilihat data dari Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan (PUSDATIN) dari Kementerian Sosial, tercatat bahwa pada tahun 2010 jumlah penyandang disabilitas sejumlah 11.580.117 orang dengan diantaranya 3.474.035 adalah penyandang disabilitas penglihatan, 3.010.830 adalah penyandang disabilitas fisik, 2.547.626 adalah penyandang disabilitas pendengaran, 1.389.614 adalah penyandang disabilitas mental, serta 1.158.012 adalah penyandang disabilitas kronis. Selanjutnya menurut data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pada tahun 2010 jumlah penyandang disabilitas adalah 7.126.409 orang.<sup>3</sup>

Sedangkan pada tahun 2017 Badan Pusat Statistik (BPS) merilis data Survey Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS), dimana populasi penyandang disabilitas telah mengalami pertumbuhan hampir tiga kali lipat

---

<sup>3</sup>International Labour Organization (ILO), *Inklusi Penyandang Disabilitas di Indonesia*, 2013, hal. 2

dibanding tahun 2010 yaitu mencapai 32,60 juta jiwa. Meskipun pertumbuhan populasi penyandang disabilitas meningkat, akan tetapi angka ketergantungan atau usia bukan angkatan kerja jumlahnya masih cukup tinggi yaitu sebesar 48,82 persen dari total populasi yang ada.<sup>4</sup>Di Indonesia keberadaan penyandang disabilitas yang masih dipandang rendah oleh masyarakat dan tersisihkan menjadi salah satu penghambat bagi penyandang disabilitas khususnya dalam dunia kerja dan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Hal ini menjadi bukti bahwa kurangnya perhatian dari pihak pemerintah maupun pengusaha. Banyak hambatan yang terjadi saat ini menjadi faktor yang berpotensi mempengaruhi tingkat kesejahteraan bagi para penyandang disabilitas.

Pemerintah harus berupaya agar penyandang disabilitas dapat diterima bekerja di instansi pemerintah maupun swasta tanpa memandang faktor fisik. Hal ini dilatarbelakangi dari presentasi angka pengangguran khususnya penyandang disabilitas yang semakin bertambah jumlahnya dari tahun ke tahun. Padahal pemerintah telah mengeluarkan peraturan mengenai presentase hak penyandang disabilitas dalam dunia kerja baik di Pemerintahan, Pemerintahan Daerah, maupun swasta yaitu dalam Pasal 53 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas bahwa: “Setiap perusahaan wajib mengakomodasi /penyandang disabilitas minimal 1 % dari total tenaga kerja di sektor swasta dan 2 % di sektor

---

<sup>4</sup>Riski Wicaksono, “Diskriminasi Hak Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas”, April 2018 <https://www.theindonesianinstitute.com/diskriminasi-hak-kesempatan-kerja-penyandangdisabilitas/>,



pemerintahan”. Akan tetapi kebijakan tersebut tidak berjalan sesuai yang diharapkan dan kesadaran akan hal itu masih minim terjadi karena adanya anggapan bahwa penyandang disabilitas adalah orang yang tidak mempunyai keterampilan dan kemampuan sehingga bersikap tidak peduli terhadap penyandang disabilitas.

Seharusnya jaminan kesempatan kerja dan perlindungan hukum tidak hanya diberikan kepada warga negara yang memiliki kesempurnaan fisik dan mental, namun juga jaminan hak bagi penyandang disabilitas. Walaupun sudah terdapat peraturan yang menegaskan tentang kesempatan bekerja bagi penyandang disabilitas, namun dalam kenyataannya masih banyak penyandang disabilitas yang kerap kali tersisihkan secara sosial dan menghadapi diskriminasi dalam akses atas kesehatan, layanan pendidikan maupun pekerjaan.

Dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah disebutkan bahwa: ”Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Dalam penjelasannya, setiap tenaga kerja itu mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.<sup>5</sup> Perlu diketahui pula bahwa penyandang disabilitas juga mempunyai hak pekerjaan, kewirausahaan, dan

---

<sup>5</sup>Penjelasan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

koperasi yang sudah disebutkan dalam Pasal 11 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yaitu:

- a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa diskriminasi.
- b. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama.
- c. Memperoleh akomodasi yang layak dalam pekerjaan.
- d. Tidak diberhentikan karena alasan disabilitas.
- e. Mendapatkan program kembali bekerja.
- f. Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat.
- g. Memperoleh kesempatan dalam mengembangkan jenjang karier serta segala hak normatif yang melekat di dalamnya.
- h. Memajukan usaha, memiliki pekerjaan sendiri, wiraswasta, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri.

Kurangnya pemenuhan hak penyandang disabilitas khususnya pemenuhan kesempatan kerja dilatarbelakangi adanya sikap kurang percaya diri yang dialami oleh penyandang disabilitas sehingga sulit untuk bersosialisasi, berkomunikasi, serta mengembangkan potensi yang dimiliki oleh penyandang disabilitas. Selain itu, adanya pandangan negatif pemilik perusahaan akan kemampuan penyandang disabilitas yang memandang bahwa mereka adalah orang sakit yang tidak memiliki kualifikasi dan keterampilan yang dibutuhkan pihak pengusaha.

Pada prinsipnya, semua warga negara baik dengan kondisi fisik yang sehat maupun cacat mempunyai hak yang sama kedudukannya dalam hukum terutama mengenai kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 27 Ayat (1) Undang-Undang Dasar NRI 1945 bahwa: “Segala warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”.

Adanya persamaan didalam hukum menjadikan setiap warga negara Indonesia diperlakukan sama dan adil oleh negara. Adil pada hakekatnya bermakna menempatkan sesuatu pada tempatnya dan memberikan kepada siapa saja apa yang menjadi haknya, yang didasarkan pada suatu asas bahwa semua orang sama kedudukannya di muka hukum (*equality before the law*). Hal ini didasarkan pada hakikat keadilan sendiri. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat dari Sudikno Mertokusumo yang menyatakan, hakikat keadilan adalah suatu penilaian dari seseorang kepada orang lain, yang umumnya dilihat dari pihak yang menerima perlakuan saja.<sup>6</sup> Dimana hukum itu bertujuan untuk menegakkan keadilan bagi setiap warga negaranya, tidak membedakan serta mendapatkan hak dan kewajiban yang sama di dalam hukum. Karena bekerja merupakan hak asasi warga negara dalam mempertahankan kehidupannya, maka keterlibatan negara dalam melindungi tenaga kerja merupakan wujud dari kewajiban negara dalam menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya.

---

<sup>6</sup>Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 2007), hlm. 77

Sebagaimana Aristoteles, keadilan harus dibagikan oleh negara kepada semua orang, dan hukum yang mempunyai tugas menjaganya agar keadilan sampai kepada semua orang tanpa kecuali. Apakah orang mampu atau fakir miskin, mereka sama untuk memperoleh akses kepada keadilan.<sup>7</sup>Jadi kesamaan dihadapan hukum itu berlaku bagi setiap warga negara yang harus diperlakukan adil oleh aparat penegak hukum, pemerintahan, maupun badan-badan lain baik adil itu bagi non disabilitas maupun bagi penyandang disabilitas dalam pemenuhan kesempatan kerja.

Jaminan kesempatan kerja tersebut juga harus diimbangi dengan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas yang sesuai dengan Pasal 67 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”. Dalam upaya melindungi, menghormati, dan memenuhi hak-hak penyandang disabilitas, seperti penyediaan aksesibilitas, alat pelindung diri, jaminan kesehatan, dan lain-lain.Akan tetapi, banyak lembaga baik pemerintah maupun swasta yang kurang mengimplementasikannya sehingga menimbulkan kelemahan.Semakin banyaknya diskriminasi yang terjadi pada penyandang disabilitas khususnya terkait masalah pekerjaan, pemerintah seharusnya secara tegas memberikan perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas dan memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk bekerja seperti orang normal

---

<sup>7</sup>Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hal.7

pada umumnya dan tidak memandang secara fisik sehingga hal tersebut dapat menjadi penghambat mereka dalam bekerja.

Akan tetapi berbeda halnya dengan PT. Samwon Busana Indonesia, perusahaan multinasional yang bergerak dalam *eksport garment* ini, dalam menjalankan bisnisnya selalu berorientasi pada aspek kualitas, ketenagakerjaan, keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja (K3) serta perlindungan terhadap lingkungan.<sup>8</sup> Selain dalam aspek kualitasnya, PT. Samwon Busana Indonesia juga memberikan kesempatan kerja yang sama serta mempekerjakan tenaga kerja dengan fisik normal maupun penyandang disabilitas. Namun, sejauh mana bentuk dari pemberian kesempatan kerja dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia, maka dari itu penulis tertarik untuk menulis skripsi berjudul **“Kesempatan Kerja dan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas (Studi Kasus di PT. Samwon Busana Indonesia Semarang)”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis telah merumuskan beberapa pokok masalah yang akan menjadi pembahasan dalam skripsi ini. Berikut beberapa permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini:

1. Bagaimana pemenuhan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT Samwon Busana Indonesia Semarang?

---

<sup>8</sup>PT. Samwon Busana Indonesia, <http://samwonbusana.com/page/80032/green-factory.html>

2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak kerja penyandang disabilitas di PT Samwon Busana Indonesia Semarang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada pokok permasalahan di atas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemenuhan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT Samwon Busana Indonesia Semarang.
2. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum yang diberikan dalam pemenuhan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT Samwon Busana Indonesia Semarang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, berkontribusi mengembangkan pengetahuan dalam bidang ilmu hukum yang berkaitan tentang ketenagakerjaan terkait masalah kesempatan kerja dan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas.
2. Manfaat praktis, secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menginformasikan kepada:

#### **a. Bagi Penyandang Disabilitas**

Penelitian ini diharapkan sebagai referensi dan informasi bagi penyandang disabilitas.

b. Bagi PT. Samwon Busana Indonesia

Penelitian ini diharapkan agar menjadi bahan pertimbangan bagi PT. Samwon Busana Indonesia agar dapat mengimplementasikan Undang-Undang Ketenagakerjaan terutama dalam meningkatkan kesempatan kerja dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.

c. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan yang membangun bagi pemerintah untuk lebih memperhatikan pemberian kesempatan kerja dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.

## **E. Tinjauan Pustaka**

Tinjauan pustaka digunakan untuk mendapatkan gambaran tentang hubungan pembahasan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Sehingga tidak terjadi pengulangan dan plagiasi karya ilmiah yang pernah ada. Dalam hal ini tentang permasalahan pemenuhan kesempatan kerja dan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas.

1. Skripsi Ahmad Tosirin Anaessaburi, tahun 2017, berjudul “Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Netra di Daerah Istimewa Yogyakarta” dari UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini lebih memfokuskan pada pelaksanaan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas netra berdasarkan UU Nomor 8 Tahun 2016. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa praktik pelaksanaan

pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas netra tidak berjalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan keterangan ITMI DIY institusi pemerintah yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas netra sejauh ini baru tiga lembaga, yaitu institusi kementerian agama, kementerian pendidikan dan kementerian sosial. Sementara, LSMS aujana menyebutkan penyandang disabilitas netra yang telah bekerja di perusahaan baru berjumlah satu orang tenaga kerja tepatnya di perusahaan swasta Hotel Ambarukmo, adapun perusahaan milik pemerintah belum ada yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas netra. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam diri penyandang disabilitas netra maupun faktor yang berasal dari luar penyandang disabilitas netra. Disisi lain belum ada upaya sinergis yang dilakukan oleh pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan pihak penyedia lapangan kerja maupun dengan pihak pegiat penyandang disabilitas netra untuk merealisasikan peraturan perundang-undangan sebagaimana mestinya.<sup>9</sup>

Skripsi ini hanya mengkaji mengenai permasalahan pemenuhan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas khususnya penyandang disabilitas netra saja. Hal inilah yang membedakan skripsi tersebut dengan skripsi yang penulis buat. Karena skripsi yang penulis teliti di dalamnya tidak hanya mencakup perlindungan hukum terhadap penyandang

---

<sup>9</sup>Ahmad Tosirin Anaessaburi, Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Netra di Daerah Istimewa Yogyakarta, *skripsi* UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2017.



disabilitas netra saja melainkan seseorang yang dianggap memiliki keterbatasan yang disebut penyandang disabilitas.

2. Skripsi Erwin Gope, tahun 2015, berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Daerah Istimewa Yogyakarta (Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan)” dari UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Skripsi ini mengkaji tentang bagaimana mengetahui bentuk-bentuk perlindungan hukum untuk penyandang disabilitas dan bagaimana cara pemerintah dalam menangani masalah untuk melindungi para tenaga kerja disabilitas. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa beberapa programnya sudah melakukan perlindungan untuk tenaga kerja disabilitas. Yaitu dengan melakukan pelatihan kerja untuk tenaga kerja disabilitas, pengawasan langsung ke perusahaan serta dengan memberikan informasi lowongan kerja apabila ada yang membutuhkan tenaga kerja disabilitas. Namun demikian terdapat beberapa hambatan terkait perlindungan bagi tenaga kerja penyandang disabilitas, yaitu kurangnya petugas pengawasan yang dimiliki oleh pihak Disnakertrans DIY serta tingkat keakuratan data mengenai jumlah penyandangdisabilitas DIY yang tidak merepresentasikan jumlah penyandang disabilitas diDIY yang sebenarnya.<sup>10</sup>

Perbedaan dari skripsi ini dengan apa yang penulis teliti adalah menitikberatkan pada perlindungan hokum bagi penyandang disabilitas dengan pelatihan kerja serta pengawasan yang dilakukan oleh Disnaker,

---

<sup>10</sup>Erwin Gope, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di DaerahIstimewaYogyakarta (Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan),*skripsi* UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2015.

yang mana dalam hal ini penulis tidak hanya mengenai perlindungan hukumnya saja tetapi juga mengenai perluasan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

3. Skripsi oleh Tutik Putriani, tahun 2011, yang berjudul “Implementasi Peraturan Daerah No. 22 Tahun 2008 (kasus tentang kesempatan kerja difabel oleh pemerintah kota Surakarta)” dari Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Penelitian ini mengkaji mengenai implementasi Peraturan Daerah No. 22 Tahun 2008 tentang kesempatan kerja difabel di Kota Surakarta yang diawali dengan tahap sosialisasi, pelaksanaan, pembinaan dan pengawasan. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peneliti menjelaskan tentang faktor-faktor yang mendukung maupun yang menghambat implementasi peraturan daerah tersebut.<sup>11</sup>

Dalam skripsi ini yang membedakan dengan penelitian yang penulis teliti adalah tidak hanya mengkaji peraturan daerah saja mengenai masalah kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas tetapi terkait dengan seluruh peraturan yang ada, yang mengatur tentang bagaimana pemenuhan kesempatan kerjanya serta perlindungan hak-hak bagi penyandang disabilitas.

4. Jurnal Diponegoro Law Review oleh Ismail Sholeh, tahun 2018, berjudul “Implementasi Pemenuhan Hak bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang” dari Universitas Diponegoro Semarang.

---

<sup>11</sup>Tutik Putriani S, Implementasi Peraturan Daerah No. 22 Tahun 2008 (Kasus Tentang Kesempatan Kerja Difabel Oleh Pemerintah Kota Surakarta, *skripsi* Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011.

Penelitian tersebut lebih mengarah pada implementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan di Kota Semarang berdasarkan Pasal 53 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pertama, implementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan di Semarang belum sepenuhnya berjalan sebagaimana mestinya. Kedua, terdapat beberapa faktor yang menjadikan Pemerintah Kota Semarang belum cukup dalam mengimplementasi pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas ketenagakerjaan di Semarang.<sup>12</sup>

Perbedaan jurnal ini dengan skripsi yang penulis teliti terletak pada pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas. Dalam jurnal ini hanya meneliti tentang pemenuhan kesempatan kerja serta kendala-kendalanya. Sedangkan dalam skripsi yang penulis teliti tercantum juga mengenai perlindungan hukum hak-hak bagi penyandang disabilitas.

5. Jurnal Legislasi Indonesia oleh Arrista Trimaya, tahun 2016, yang berjudul “Upaya Mewujudkan Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas”.

Penelitian ini mengenai upaya melindungi hak asasi manusia penyandang disabilitas dengan mewujudkan penghormatan, perlindungan, dan memenuhi hak penyandang disabilitas. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dengan diundangkannya UU No. 8 Tahun 2016 tentang

---

<sup>12</sup>Ismail Sholeh, Implementasi Pemenuhan Hak bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang, *Kanun: Jurnal Diponegoro Law Review*, Vol. 20, No. 1, (April, 2018), pp. 63-82. Universitas Diponegoro Semarang, 2018.

Penyandang Disabilitas, terjadi perubahan paradigma terhadap Penyandang Disabilitas. Pemerintah berupaya untuk menunjukkan komitmennya dalam mewujudkan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Agar pelaksanaan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas dapat terwujud dengan optimal, diperlukan penegakan hukum dan peran serta pihak terkait, seperti Pemerintah dan Pemerintah Daerah, Komisi Nasional Disabilitas (KND), dan masyarakat.<sup>13</sup>

Perbedaan dari jurnal ini dengan skripsi yang penulis teliti terletak pada pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas berdasarkan CRPD. Sedangkan dalam skripsi yang penulis tulis lebih mengarah pada pemenuhan kesempatan kerja dan perlindungan hukum bagi hak-hak kerja penyandang disabilitas.

## **F. Metode Penelitian**

Metode adalah pedoman cara seseorang ilmuwan mempelajari dan memahami lingkungan-lingkungan yang dipahaminya.<sup>14</sup> Jadi, metode penelitian adalah suatu metode cara kerja untuk mendapatkan data yang lengkap dan hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Untuk mencapai hasil yang maksimal dalam penelitian ini penyusun menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

---

<sup>13</sup>Arrista Trimaya, Upaya Mewujudkan Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, *Jurnal Legislasi Indonesia* vol.13 no. 04 Jakarta, 2016.

<sup>14</sup>Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), hal.67

## 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum kualitatif dengan menggunakan pendekatan yuridis-empiris (non doktrinal), yaitu jenis penelitian ini untuk mengetahui bagaimana hukum itu dilaksanakan termasuk proses penegakan hukum. Karena penelitian jenis ini dapat mengungkapkan permasalahan-permasalahan yang ada di balik pelaksanaan dan penegakan hukum.<sup>15</sup> Jadi, penggunaan pendekatan yuridis-empiris dalam penelitian ini karena penelitian ini meneliti tentang bagaimana kesempatan kerja dan perlindungan hukum penyandang disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia.

Variabel penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia Semarang.
- b. Perlindungan hukum terhadap hak-hak kerja penyandang disabilitas di PT Samwon Busana Indonesia Semarang.

## 2. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah di PT Samwon Busana Indonesia yang berlokasi di Semarang. Alasan penulis untuk memilih lokasi ini adalah karena di PT. Samwon Busana Indonesia itu sudah mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas, memberikan aksesibilitas di dalam perusahaan bagi penyandang disabilitas serta untuk

---

<sup>15</sup>Amirudin dan Zaenal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 134

meneliti apakah di PT. Samwon Busana Indonesia juga memberikan perlindungan hak-haknya bagi pekerja penyandang disabilitas.

### 3. Sumber Data

Sumber data adalah mengenai dari mana data diperoleh. Apakah data diperoleh dari sumber langsung (data primer) atau dapat diperoleh dari sumber tidak langsung (data sekunder).<sup>16</sup> Pengumpulan data ini dapat dilakukan dengan menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder.

#### a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh seorang peneliti langsung dari sumbernya tanpa perantara pihak lain (langsung dari objeknya), lalu dikumpulkan dan diolah sendiri atau seorang atau suatu organisasi.<sup>17</sup> Dalam hal ini data primer diperoleh dari PT. Samwon Busana Indonesia melalui wawancara.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh seorang peneliti secara tidak langsung dari sumbernya (objek penelitian), tetapi melalui sumber lain.<sup>18</sup> Untuk mendukung dan melengkapi data primer yang berhubungan dengan masalah penelitian, data sekunder dalam penelitian ini berupa bahan hukum, yaitu:

---

<sup>16</sup>Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), hal. 214

<sup>17</sup>Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), hal. 214

<sup>18</sup>Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), hal. 125

1) Bahan hukum primer adalah bahan-bahan yang mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis.<sup>19</sup> Dalam penelitian ini, maka terdiri dari:

- a. Al-Qur'an
- b. Hadits
- c. Pancasila
- d. Undang-Undang Dasar NRI 1945
- e. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
- f. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- g. Undang-Undang Nomor 08 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas
- h. PP Nomor 52 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial Bagi Penyandang Disabilitas
- i. PP Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi Terhadap Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas

2) Bahan hukum sekunder adalah bahan yang dapat memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer.<sup>20</sup> Yaitu jurnal, artikel,

---

<sup>19</sup>Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), hal. 216

<sup>20</sup>Hadin Muhjad, *Penelitian Hukum Indonesia Kontemporer*, (Yogyakarta: Genta Publishing, 2012). hal. 52

tesis, skripsi, data-data dari BPS, dan data-data dari PT. Samwon Busana Indonesia, dan lain-lain .

- 3) Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang berupa komplementer untuk bahan sekunder dan tersier<sup>21</sup>, yaitu kamus hukum, kamus bahasa Indonesia, dan lain-lain.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.<sup>22</sup> Berdasarkan uraian di atas maka teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah:

##### a. Wawancara

Wawancara yaitu suatu metode pengumpulan data dengan cara mendapatkan keterangan secara lisan dari seseorang informan dengan bercakap-cakap secara langsung. Wawancara bertujuan untuk mengumpulkan keterangan tentang kehidupan manusia serta pendapat-pendapat mereka.<sup>23</sup>

Metode wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terstruktur. Wawancara bebas terstruktur adalah seluruh wawancara tidak didasarkan pada daftar pertanyaan yang telah disusun lebih dahulu, tetapi diserahkan pada yang diwawancarai untuk

---

<sup>21</sup>Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), hal. 216

<sup>22</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Cet ke-19, hal. 224

<sup>23</sup>Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), hal. 95



memberikan penjelasan menurut kemauannya sendiri.<sup>24</sup>Wawancara ini dilakukan secara bebas terbuka dengan menggunakan alat berupa daftar pertanyaan yang telah disiapkan (sebagai pedoman wawancara) sesuai dengan permasalahan yang akan dicari jawabannya tanpa menutup kemungkinan untuk menambah pertanyaan lain yang bersifat spontan sehubungan dengan jawaban yang diberikan oleh responden.

Metode ini digunakan dalam rangka mendapatkan hasil yang lebih akurat yang berhubungan dengan proses pemenuhan kesempatan kerja dan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas, dalam hal ini penulis melakukan wawancara secara langsung dengan HRD PT. Samwon Busana Indonesia, tenaga kerja/pekerja penyandang disabilitas di PT.Samwon Busana Indonesia, dan Pejabat Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

#### b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu metode pengumpulan data dan pencatatan terhadap berkas-berkas atau dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan materi yang dibahas.<sup>25</sup> Karena dokumen merupakan sumber data yang berupa bahasa tertulis, foto atau dokumen elektronik. Dokumentasi dalam penelitian ini adalah diambil dari data sekunder yang berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.

---

<sup>24</sup>Suteki dan GalangTaufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), hal. 228

<sup>25</sup>Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: UI Press, 1986), hal. 66

## 5. Metode Pengujian Validitas Data

Pengujian validitas data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian.<sup>26</sup> Triangulasi ada dua macam yaitu triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Triangulasi teknik adalah teknik yang digunakan untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.<sup>27</sup> Sedangkan triangulasi sumber adalah teknik untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.<sup>28</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis menggunakan teknik triangulasi sumber dalam melakukan pengujian validitas data dalam penelitian ini. Yaitu penulis berhasil mengumpulkan dan membandingkan hasil wawancara dari tiga sumber, diantaranya tenaga kerja/pekerja penyandang disabilitas, HRD PT. Samwon Busana Indonesia, dan Pejabat Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

## 6. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh sehingga dapat dipahami dengan mudah dan

---

<sup>26</sup>Suteki dan GalangTaufani, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), hal. 230

<sup>27</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Cet ke-19, hal. 372

<sup>28</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Cet ke-19, hal. 372

temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.<sup>29</sup> Analisis data yang digunakan dalam proses mencaridan data-data yang dibutuhkan terpenuhi, kemudian data-data tersebut diolah dan dianalisis bersamaan dengan proses penyajiannya dengan metode deskriptif. Metode deskriptif yaitu metode penelitian yang melukiskan dengan maksud menguraikan, menjelaskan, dan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala yang lain dalam masyarakat.<sup>30</sup>

Alasan penulis menggunakan metode deskriptif dalam penelitian ini karena penelitian ini menggunakan studi kasus yang menggunakan jenis penelitian kualitatif. Yaitu analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan sekaligus menganalisis implementasi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam penerapan pemenuhan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia.

## **G. Sistematika Penelitian**

Dalam sistematika penulisan skripsi ini meliputi lima bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi gambaran umum tentang penelitian yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat

---

<sup>29</sup>Muhammad Nadzir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hal. 241

<sup>30</sup>Amirudin dan Zaenal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hal. 25

penulisan, telaah pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

## BAB II : Tinjauan Teori tentang Kesempatan Kerja dan Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas

Bab ini membahas tentang tinjauan teori mengenai dasar hukum kesempatan kerja dan perlindungan hukum penyandang disabilitas, konsep ketenagakerjaan, konsep kesempatan kerja, konsep perlindungan hukum, konsep penyandang disabilitas.

## BAB III : Kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia Semarang

Bab ini membahas mengenai data-data yang berkaitan dengan permasalahan kesempatan kerja bagi tenaga kerja yang ada di PT. Samwon Busana Indonesia Semarang disertai faktor pendukung dan penghambat pemenuhan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.

## BAB IV : Analisis Kesempatan Kerja dan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia

Bab ini berisikan penyajian data yang berkaitan dengan kesempatan kerja dan bentuk perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja penyandang disabilitas di Semarang khususnya di PT Samwon Busana Indonesia Semarang dan analisisnya.

## BAB V : Penutup

Bab ini berisi kesimpulan yang berupa jawaban dari pokok permasalahan yang diajukan, serta saran dari peneliti setelah melakukan penelitian ini.

## **BAB II**

### **KESEMPATAN KERJA DAN PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS**

#### **A. Konsep Kesempatan Kerja**

Semakin bertambahnya jumlah penduduk dan meningkatnya jumlah pembangunan, semakin besar pula kebutuhan akan kesempatan kerja yang tersedia. Secara umum kesempatan kerja diartikan sebagai keadaan yang menggambarkan seberapa jumlah total dari angkatan kerja yang mampu diserap serta ikut aktif dalam perekonomian atau jumlah penduduk yang bekerja maupun yang mendapatkan pekerjaan.

Istilah kesempatan kerja menurut Tambunan, adalah termasuk lapangan pekerjaan yang sudah diduduki (*employment*) dan masih lowong. Dari lapangan pekerjaan yang masih lowong tersebut adanya kebutuhan berarti adanya kesempatan kerja bagi orang yang menganggur. Besarnya lapangan kerja yang masih lowong atau kebutuhan tenaga kerja yang secara riil dibutuhkan oleh suatu perusahaan tergantung pada banyak faktor, di antaranya yang paling utama adalah prospek usaha atau pertumbuhan output dari perusahaan tersebut, ongkos tenaga kerja atau gaji yang harus dibayar, dan harga faktor-faktor produksi lainnya yang bisa menggantikan fungsi tenaga kerja, misalnya barang modal. Perluasan kesempatan kerja produktif bukan

berarti hanya menciptakan lapangan usaha baru. Melainkan pula usaha peningkatan produktivitas kerja yang pada umumnya disertai dengan pemberian upah yang sepadan dengan apa yang telah dikerjakan oleh setiap pekerja.<sup>31</sup>

Selain itu, kesempatan kerja adalah ketersediaan lapangan kerja untuk menampung angkatan kerja. Kesempatan kerja adalah indikator penting suatu perekonomian. Kesempatan kerja yang luas menurunkan jumlah orang menganggur, meningkatkan produktivitas penduduk, dan meningkatkan produksi serta pendapatan nasional. Kesempatan kerja atau permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan (*derived demand*) dari permintaan terhadap produk barang dan jasa.<sup>32</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa kesempatan kerja disini adalah suatu keadaan adanya ketersediaan lowongan pekerjaan yang dapat dimanfaatkan oleh penduduk yang sedang mencari pekerjaan.

## **B. Konsep Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum berasal dari dua suku kata yaitu perlindungan dan hukum. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, perlindungan diartikan sebagai tempat berlindung, hal (perbuatan dan sebagainya), proses, cara, perbuatan melindungi.<sup>33</sup> Sedangkan hukum tidak lain adalah perlindungan kepentingan manusia yang berbentuk norma atau kaidah. Hukum

---

<sup>31</sup>Tambunan, *Tenaga Kerja*, (Yogyakarta: Bpfe, 2002), hal. 80.

<sup>32</sup>Boyke T.H Situmorang, Elastisitas Kesempatan Kerja terhadap Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum dan Suku Bunga di Indonesia Tahun 1990-2003, *Makalah Falsafah Sains*(Pps-702), 2005, Institut Pertanian Bogor.

<sup>33</sup>Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, <http://kbbi.web.id/perlindungan>, (diakses 30/12/2019)

sebagai kumpulan peraturan atau kaidah mengandung isi yang bersifat umum dan normatif, umum karena berlaku bagi setiap orang, dan normatif karena menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, serta menentukan bagaimana cara melaksanakan kepatuhan pada kaidah.<sup>34</sup>

Berdasarkan pengertian di atas, terdapat beberapa pandangan mengenai perlindungan hukum menurut para ahli, yaitu sebagai berikut:

1. Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi, dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.<sup>35</sup>
2. Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan

---

39 <sup>34</sup>Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal hukum (suatu pengantar)*, (Yogyakarta: Liberty, 1999), hal.

<sup>35</sup>Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), hal. 53



ketentraman sehingga manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>36</sup>

3. Menurut Phillipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.<sup>37</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui bahwa perlindungan hukum itu adalah bentuk perlindungan yang diberikan kepada setiap orang untuk menjaga harkat dan martabatnya sebagai manusia baik dalam segi sosial, ekonomi, maupun politik dengan memberikan pengayoman guna menghindari perbuatan yang sewenang-wenang yang dilakukan oleh penguasa Negara.

Adapun bentuk-bentuk dari perlindungan hukum yang diberikan oleh subyek hukum yang sesuai dengan aturan hukum, salah satunya sebagaimana Phillipus M. Hadjon, membedakan menjadi 2 macam bentuk perlindungan hukum, yaitu:

1. Perlindungan hukum *preventif*, adalah bentuk perlindungan hukum dimana kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif.

---

<sup>36</sup>Setiono, *Rule Of Law (supremasi hukum)*, Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004, hal. 3

<sup>37</sup>Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), hal. 1-2

2. Perlindungan hukum *represif*, adalah bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa.<sup>38</sup>

Pada dasarnya, perlindungan hukum yang diberikan bagi semua warga negara Indonesia bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila sebagai implementasi atas prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia. Salah satu bentuknya adalah perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas untuk dapat hidup layak dan mendapatkan hak-haknya secara manusiawi.

### **C. Konsep Tenaga Kerja**

#### **1. Pengertian Tenaga Kerja**

Dalam dunia ketenagakerjaan salah satu komponen penggerak ekonomi yang paling berpengaruh pada suatu Negara adalah tenaga kerja. Di Indonesia penduduk yang sudah memasuki usia kerja dinamakan dengan tenaga kerja. Dalam Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Di samping pengertian di atas, adapun pengertian tenaga kerja menurut Payaman J. Simanjutak, bahwa tenaga kerja adalah mencakup

---

<sup>38</sup>Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), hal. 4-5

penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah, dan mengurus rumah tangga.<sup>39</sup> Pengertian tenaga kerja yang dikemukakan oleh Simanjuntak di sini mencakup pekerja/buruh yang sedang dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain yang dalam ikatan hubungan kerja.<sup>40</sup>

Tujuan pekerja bekerja ialah untuk mendapatkan imbalan atau upah. Upah berdasarkan Pasal 1 Ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ialah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dan pengusaha atau pemebri kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Sedangkan menurut Mulyadi, mendefinisikan mengenai tenaga kerja yaitu penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa

---

<sup>39</sup>Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Solihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hal. 10

<sup>40</sup>Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008), hal. 12-13

jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.<sup>41</sup>

Jadi, berdasarkan beberapa pendapat di atas mengenai tenaga kerja dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah orang (individu) yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang mampu menghasilkan barang dan jasa guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan batasan usia yang telah ditetapkan berdasarkan Undang-Undang.

## 2. Klasifikasi Tenaga Kerja

Adapun beberapa klasifikasi tenaga kerja, antara lain sebagai berikut:<sup>42</sup>

### a. Berdasarkan penduduknya:

#### 1) Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

#### 2) Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang belum cukup usia untuk bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun

---

<sup>41</sup>Mulyadi S. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hal 71

<sup>42</sup>Jepi Adianto dan Muhammad Fedryansyah, Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi ASEAN Economy Community, *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol. 1 No: 2 hal. 77-86, Juli 2018, Universitas Padjadjaran.

2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para lansia (lanjut usia), anak-anak, para pensiunan.

b. Berdasarkan batas kerja

1) Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk yang berusia 15- 64 tahun dimana mereka adalah orang-orang di dalam usia produktif yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

2) Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah para pengangguran sukarela, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan anak sekolah dan mahasiswa.

c. Berdasarkan kualitasnya

1) Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

## 2) Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

## 3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah orang-orang yang di dalam usia kerja dimana mereka sebagai pekerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: tukang sapu, tukang sampah, kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

### 3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Setiap hubungan hukum yang lahir baik dari perikatan maupun peraturan perundang-undangan selalu mempunyai dua aspek yaitu hak dan kewajiban. Seperti halnya setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Menurut Pasal 86 Ayat (1) Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa: “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. moral dan kesusilaan; dan

- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Hak-hak tenaga kerja adalah :

- a. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja yang bersangkutan.
- b. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan serta alat perlindungan diri diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.<sup>43</sup>

Selanjutnya Darwin Prints menyebutkan beberapa kewajiban dari buruh, antara lain sebagai berikut:

- a. Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan.
- b. Wajib mematuhi peraturan perusahaan.
- c. Wajib mematuhi perjanjian kerja.
- d. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Raja GrafindoPersada, 2005), hal. 133-136

<sup>44</sup>Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, (Malang: Setara Press, 2016), hal. 40

## **D. Konsep Penyandang Disabilitas**

### **1. Pengertian Penyandang Disabilitas**

Kata disabilitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *different ability*, yang bermakna manusia memiliki kemampuan yang berbeda. Istilah tersebut digunakan sebagai pengganti istilah penyandang cacat yang mempunyai nilai rasa negatif dan terkesan diskriminatif.<sup>45</sup>

Berdasarkan Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, memberikan penjelasan mengenai penyandang disabilitas yaitu setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu yang lama dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga Negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

### **2. Jenis-Jenis Penyandang Disabilitas**

Menurut Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, terdapat tiga jenis penyandang disabilitas, antara lain:

---

<sup>45</sup>Sugi Rahayu, Utami Dewi dan Marita Ahdiyana, Pelayanan Publik Bidang Transportasi Bagi Difabel Di Daerah Istimewa Yogyakarta, *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, Vol. 10. No. 2, hal 108-119, Universitas Negeri Yogyakarta, 2013, hal.110



a. Cacat Fisik.

Cacat fisik adalah kecacatan yang mengakibatkan gangguan pada fungsi tubuh, antara lain gerak tubuh, penglihatan, pendengaran, dan kemampuan berbicara. Kelainan ini meliputi beberapa macam, yaitu:<sup>46</sup>

- 1) Kelainan Tubuh (tuna daksa). Tuna daksa adalah individu yang memiliki gangguan gerak yang disebabkan oleh kelainan *neuro-muskular* dan struktur tulang yang bersifat bawaan, sakit atau akibat kecelakaan (kehilangan organ tubuh), polio dan lumpuh.
- 2) Kelainan Indera Penglihatan (Tuna netra). Tuna netra adalah individu yang memiliki hambatan dalam penglihatan. Tuna netra dapat diklasifikasikan kedalam dua golongan yaitu: buta total (*blind*) dan *low vision*.
- 3) Kelainan Pendengaran (Tuna rungu). Tuna rungu adalah individu yang memiliki hambatan dalam pendengaran baik permanen maupun tidak permanen. Karena memiliki hambatan dalam pendengaran individu tunarungu memiliki hambatan dalam berbicara sehingga mereka biasa disebut tuna wicara.
- 4) Kelainan Bicara (Tuna wicara), adalah seseorang yang mengalami kesulitan dalam mengungkapkan pikiran melalui bahasa verbal, sehingga sulit bahkan tidak dapat dimengerti oleh orang lain. Kelainan

---

<sup>46</sup>Nur Kholis Reefani, *Panduan Anak Berkebutuhan Khusus*, (Yogyakarta:Imperium, 2013), hal.17

bicara ini dapat dimengerti oleh orang lain. Kelainan bicara ini dapat bersifat fungsional di mana kemungkinan disebabkan karena ketunarunguan, dan organik yang memang disebabkan adanya ketidaksempurnaan organ bicara maupun adanya gangguan pada organ motorik yang berkaitan dengan bicara.

#### b. Cacat Mental

Cacat mental adalah kelainan mental dan atau tingkah laku, baik cacat bawaan maupun akibat dari penyakit. Kelainan mental ini terdiri dari:<sup>47</sup>

- 1) Mental Tinggi. Sering dikenal dengan orang berbakat intelektual, di mana selain memiliki kemampuan intelektual di atas rata-rata dia juga memiliki kreativitas dan tanggung jawab terhadap tugas.
- 2) Mental Rendah. Kemampuan mental rendah atau kapasitas intelektual/IQ (*Intelligence Quotient*) di bawah rata-rata dapat dibagi menjadi 2 kelompok yaitu anak lamban belajar (*slow learners*) yaitu anak yang memiliki IQ (*Intelligence Quotient*) antara 70-90. Sedangkan anak yang memiliki IQ (*Intelligence Quotient*) di bawah 70 dikenal dengan anak berkebutuhan khusus.
- 3) Berkesulitan Belajar Spesifik. Berkesulitan belajar berkaitan dengan prestasi belajar (*achievement*) yang diperoleh.

---

<sup>47</sup>Nur Kholis Reefani, *Panduan Anak Berkebutuhan Khusus*, (Yogyakarta:Imperium, 2013), hal. 17

c. Tuna ganda (disabilitas ganda).

Yaitu keadaan seseorang yang menyandang dua jenis kecacatan sekaligus. Apabila yang cacat adalah keduanya maka akan sangat mengganggu penyandang cacatnya.

### **3. Hak-Hak Penyandang Disabilitas**

Menurut Pasal 41 ayat (2) Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia mengatur bahwa setiap penyandang cacat/disabilitas, orang yang berusia lanjut, wanita hamil, dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus. Sedangkan menurut Pasal 5 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak untuk hidup, bebas dari stigma, privasi, keadilan dan perlindungan hukum, hak mendapatkan pendidikan, mendapatkan pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi, memperoleh kesehatan, hak untuk berpolitik, hak keagamaan, hak keolahragaan, hak kebudayaan dan pariwisata, hak kesejahteraan sosial, hak mendapatkan aksesibilitas, Pelayanan Publik, hak perlindungan dari bencana, hak mendapatkan habilitasi dan rehabilitasi, konsesi, pendataan, hidup secara mandiri dan dilibatkan dalam masyarakat, berekspresi, berkomunikasi, dan memperoleh informasi, hak berpindah tempat dan kewarganegaraan, serta hak bebas dari tindakan diskriminasi, penelantaran, penyiksaan, dan eksploitasi.

## E. Dasar Hukum Kesempatan Kerja dan Perlindungan Hukum Penyandang

### Disabilitas dalam Hukum Islam dan Hukum Indonesia

#### 1. Al-Qur'an dan Hadits

Konsep difabel dalam al-Qur'an tidak secara langsung dibahas di dalam al Qur'an. Kebanyakan ungkapan terkait difabel dalam al-Qur'an lebih bersifat figuratif atau kiasan bagi orang-orang yang mendurhakai Tuhan<sup>48</sup>.

Seperti yang terdapat dalam al-Qur'an Surat Al Hajj ayat 46:<sup>49</sup>

أَفَلَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَتَكُونُوا لَهُمْ قُلُوبٌ يَعْقِلُونَ بِهَا أَوْ آذَانٌ يَسْمَعُونَ بِهَا فَإِنَّهَا لَا تَعْمَى الْأَبْصَارُ وَلَكِنْ تَعْمَى الْقُلُوبُ الَّتِي فِي الصُّدُورِ

○

*“Maka tidak pernahkah mereka berjalan di bumi, sehingga hati (akal) mereka dapat memahami, telinga mereka dapat mendengar? Sebenarnya bukan mata itu yang buta, tetapi yang buta ialah hati yang di dalam dada.”*

Secara eksplisit tidak ditemukan kata dalam al-Qur'an yang menunjukkan makna cacat, melainkan hanya ditemukan beberapa kata yang memberikan indikasi makna bagian dari kategori penyandang difabel. Al-Qur'an menggunakan beberapa istilah untuk menunjukkan penyandang cacat yaitu *Shummun* (tuli), *bukmun* (bisu), *'umyun* (buta), dan *a'raj* (pincang). Penyebutan difabel dengan menggunakan kosa kata ini apabila di baca pada masa sekarang akan terkesan diskriminatif. Dalam bahasa Arab

<sup>48</sup>Sri Handayana, Difabel Dalam Al Quran, *Journal of Disability Studies*, Vol. 3, No. 2, Juli-Desember 2016, hal. 267-284

<sup>49</sup>Kementerian Agama RI, *Alqur'an Terjemah dan Tajwid*, (Bandung: Sygma, 2007), hal. 337

kontemporer, istilah difabel disebut dengan “*iaqoh*”, penyandanganya disebut dengan “*al-mu’aq*”. Kata ini secara literal berarti “mencegah” atau “merintang”. Disebut demikian karena penyandang difabel keberadaannya baik ketika beraktivitas maupun bergaul dengan masyarakat tercegah atau terhalangi oleh keterbatasan yang dimilikinya.<sup>50</sup>

Di dalam Islam hak-hak kaum disabilitas sebetulnya sangat diperhatikan, khususnya dalam kehidupan bermasyarakat. Allah SWT menyinggung tentang kaum disabilitas yang mengalami peristiwa diskriminasi. Disatu sisi mereka dikucilkan, namun disisi lain mereka mendapatkan perlindungan serta pembelaan dari Allah SWT. Seperti yang terdapat dalam Al-Qur’an Surah An-Nur Ayat 61:

لَيْسَ عَلَى الْأَعْمَى حَرْجٌ وَلَا عَلَى الْأَعْرَجِ حَرْجٌ وَلَا عَلَى الْمَرِيضِ حَرْجٌ وَلَا عَلَى أَنْفُسِكُمْ أَنْ تَأْكُلُوا مِنْ بُيُوتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ آبَائِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أُمَّهَاتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ إِخْوَانِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أَخَوَاتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أَعْمَامِكُمْ أَوْ بُيُوتِ عَمَّاتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أَخَوَاتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أَخْوَالِكُمْ أَوْ بُيُوتِ خَالَاتِكُمْ أَوْ مَا مَلَكَتْكُمْ مَفَاتِحُهُ أَوْ صَدِيقِكُمْ لَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَنْ تَأْكُلُوا جَمِيعًا أَوْ أَشْتَاتًا فَإِذَا دَخَلْتُمْ بُيُوتًا فَسَلِّمُوا عَلَى أَنْفُسِكُمْ تَحِيَّةً مِنْ عِنْدِ اللَّهِ مُبَارَكَةً طَيِّبَةً كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ الْآيَاتِ لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ

*“Tidak ada halangan bagi orang buta, tidak (pula) bagi orang pincang, tidak (pula) bagi orang sakit, dan tidak (pula) bagi dirimu sendiri, Makan (bersama-sama mereka) dirumah kamu sendiri atau dirumah bapakmu, dirumah ibu-ibumu, dirumah saudara-saudaramu yang laki-laki, di rumah saudaramu yang perempuan, dirumah saudara bapakmu yang laki-laki, dirumah saudara bapakmu yang perempuan, dirumah saudara ibumu yang laki-laki, dirumah saudara ibumu yang perempuan,*

---

<sup>50</sup>Mohammad Yazid Mubarak, Hak-Hak dan Kewajiban Kaum Disabilitas Sebelum dan Setelah Datangnya Islam, *Islamic Akademika: Jurnal Pendidikan dan Keislaman*, Vol. No. 6, Issue No.1, tahun 2019, hal. 123

*dirumah yang kamu miliki kuncinya atau dirumah kawan-kawanmu. tidak ada halangan bagi kamu Makan bersama-sama mereka atau sendirian. Maka apabila kamu memasuki (suatu rumah dari) rumah-rumah (ini) hendaklah kamu memberi salam kepada (penghuninya yang berarti memberi salam) kepada dirimu sendiri, salam yang ditetapkan dari sisi Allah, yang diberi berkat lagi baik. Demikianlah Allah menjelaskan ayat-ayatnya (Nya) bagimu, agar kamu memahaminya.”<sup>51</sup>*

Menurut Al-Maraqhi menyebutkan sebab turunnya ayat ini bahwasanya kaum muslimin merasa kesulitan untuk makan bersama orang buta, karena dia tidak dapat melihat tempat makanan yang baik bersama orang pincang karena dia tidak dapat berebut makanan, dan bersama orang sakit, karena dia tidak menikmati makanan.<sup>52</sup> Jadi, ayat ini menjelaskan bagaimana kesetaraan sosial antara penyandang disabilitas dan mereka yang non disabilitas harus diperlakukan secara sama dan diterima secara total tanpa diskriminasi dalam kehidupan.

Sebagaimana yang disebutkan dalam hadits Syekh Ali As-Shabuni dalam Tafsir Ayatul Ahkam<sup>53</sup>:

يَقُولُ اللَّهُ جَلَّ ذِكْرُهُ مَا مَعْنَاهُ: لَيْسَ عَلَى أَهْلِ الْأَعْدَارِ وَلَا عَلَى ذَوِي الْعَاهَاتِ (الْأَعْمَى وَالْأَعْرَجَ وَالْمَرِيضَ) خَرَجَ أَنْ يَأْكُلُوا مَعَ الْأَصْحَاءِ، فَإِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يَكْرَهُ الْكِبْرَ وَالْمُتَكَبِّرِينَ وَيُحِبُّ مِنْ عِبَادِهِ التَّوَاضُّعَ

*“Substansi firman Allah Ta’ala (Surat An-Nur ayat 61) adalah bahwa tidak ada dosa bagi orang-orang yang punya uzur dan keterbatasan (tunanetra,*

<sup>51</sup>Kementerian Agama RI, *Alqur’an Terjemah dan Tajwid*, (Bandung: Sygma, 2007), hal. 358

<sup>52</sup>Muhammad Hafiz Nur, *Disabilitas Menurut Al Quran (Kajian Studi Tafsir Tematik)*, Skripsi UIN Sumatra Utara, Tahun 2018, hal. 39

<sup>53</sup>Syekh Muhammad Ali Ash-Shabuni, *Tafsir Ayat-Ayat Al-Ahkam* Jilid I, diterjemahkan oleh Ahmad Zulfikar dan Taufik, hal. 406

*pincang, sakit) untuk makan bersama orang-orang yang sehat (normal), sebab Allah Ta'ala membenci kesombongan dan orang-orang sombong dan menyukai kerendahhatian dari para hamba-Nya.”*

Melalui hadis ini kenyataannya dibalik sebuah keterbatasan fisik (disabilitas) tersimpan derajat yang mulia di sisi Allah apabila mau bersabar menjalani kehidupan yang telah Allah tetapkan. Islam tidak mengajarkan umatnya untuk menjadikan keterbatasan tersebut sebagai kekurangan, namun justru sebagai tangga bagi tercapainya derajat yang lebih tinggi. Hal itu menjadi bukti bahwa Islam menaruh kepedulian yang sangat tinggi terhadap keberlangsungan hidup para penyandang disabilitas, baik dunia maupun akhirat.<sup>54</sup>

## **2. Pancasila dan UUD NRI 1945**

Hak asasi manusia sebenarnya tidak dapat dipisahkan dengan pandangan filosofis tentang manusia yang melatarbelakanginya. Menurut Pancasila, hakikat manusia adalah tersusun atas jiwa dan raga, kedudukan kodrat sebagai makhluk Tuhan dan makhluk pribadi.<sup>55</sup> Adapun kodratnya adalah sebagai makhluk individu dan sosial. Hak-hak dasar yang melekat pada diri manusia, tanpa hak-hak itu manusia tidak dapat hidup layak sebagai manusia.

---

<sup>54</sup>Mohammad Yazid Mubarak, Hak-Hak dan Kewajiban Kaum Disabilitas Sebelum dan Setelah Datangnya Islam, *Islamic Akademika: Jurnal Pendidikan dan Keislaman*, Vol. No. 6, Issue No.1, tahun 2019, hal. 125

<sup>55</sup>Ali Amran, *Pendidikan Pancasila Di Perguruan Tinggi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 127

Pancasila merupakan dasar negara Republik Indonesia. Sebagai sebuah ideologi nasional dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, dimana Pancasila dapat diartikan sebagai suatu konsensus mayoritas warga negara tentang nilai-nilai dasar yang ingin diwujudkan dalam mendirikan negara.<sup>56</sup>

Pengembangan atas nilai-nilai dasar Pancasila dilaksanakan secara kreatif dan dinamis dengan memperhatikan tingkat kebutuhan serta perkembangan masyarakat Indonesia sendiri. Pancasila sebagaimana tercantum di dalam pembukaan UUD 1945 merupakan kesatuan yang bulat dan utuh dari kelima sila yaitu Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Hal ini berarti bahwa dalam pembangunan hukum nasional pada hakikatnya adalah membangun konsep-konsep tatanan yang berorientasi pada nilai-nilai Pancasila, yaitu:<sup>57</sup>

a. Moral religius (Ketuhanan)

Pembangunan hukum nasional yang berorientasi pada nilai-nilai moral religius dapat dipahami bahwa nilai-nilai moral luhur yang telah membumi di Indonesia harus dijadikan patok pijakan dalam merumuskan kebijakan hukum nasional.

---

<sup>56</sup>Ali Imron, *Legal Responsibility: Membumikan Asas Hukum Islam di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hal. 73

<sup>57</sup>Ali Imron, *Legal Responsibility: Membumikan Asas Hukum Islam di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hal. 79-81



b. Humanistik (Kemanusiaan)

Pembangunan hukum nasional yang berorientasi pada humanistik (kemanusiaan), yaitu semua golongan manusia Indonesia pada hakikatnya merupakan satu persamaan derajat yang berasal dari nenek moyang yang sama yaitu keturunan Nabi Adam. Oleh karena itu, kebijakan dalam pembangunan hukum nasional harus berbasis pada nilai-nilai persamaan derajat diantara warga negara. Semua warga negara mempunyai kedudukan yang sama di depan hukum tanpa membedakan suku bangsa, ras, dan agama. Nilai-nilai kemaslahatan atau kemanfaatan yang terbaik bagi umat manusia harus terus dikedepankan dan mengalahkan kepentingan sesaat yang dhalim.

c. Nasionalistik/Persatuan (Kebangsaan)

Pembangunan hukum nasional yang berorientasi pada nasionalisme (kebangsaan) mempunyai pengertian bahwa upaya untuk mewujudkan hukum nasional Indonesia harus mempertimbangkan persatuan dan kesatuan bangsa, menghindari peluang munculnya disintegrasi bangsa.

d. Demokrasi (Kerakyatan)

Pembangunan hukum nasional yang berorientasi pada demokrasi kerakyatan, dipahami bahwa upaya untuk mewujudkan hukum nasional

Indonesia harus melalui berbagai tahapan pembicaraan yang sistematis dan terstruktur dengan berbasis pada musyawarah mufakat.

e. Keadilan Sosial.

Pembangunan hukum nasional yang berorientasi pada keadilan sosial dipahami bahwa nilai-nilai keadilan substantif harus tercermin dalam setiap kebijakan hukum nasional. Keadilan ini mencakup berbagai aspek kehidupan rakyat, baik dibidang ekonomi, sosial, budaya, dan politik. Pembangunan hukum yang berorientasi pada nilai-nilai keadilan dan kemakmuran akan melahirkan kesejahteraan lahir batin bagi rakyat dan bangsa Indonesia.

Pancasila sebagai Dasar Negara Indonesia merupakan proses kristalisasi nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat nusantara yang bertransformasi menjadi bangsa Indonesia, dan dalam mewujudkan cita-cita negara kebangsaan Indonesia yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia harus berdasarkan kepada nilai-nilai ketuhanan, kemanusiaan, persatuan (nasionalisme, kerakyatan (musyawarah, hikmat, kebijaksanaan).<sup>58</sup> Sebagai warga negara Indonesia, penyandang disabilitas juga mempunyai kedudukan, hak dan kewajiban yang sama dengan warga negara lainnya dan pemerintah memiliki kewajiban untuk memenuhi hak bagi para penyandang

---

<sup>58</sup>Ali Amran, *Pendidikan Pancasila Di Perguruan Tinggi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 89

disabilitas. Di dalam Pancasila sendiri, hak dan kewajiban penyandang disabilitas disinggung dalam Pancasila Sila ke Dua dan Sila ke Lima.

Kemanusiaan yang adil dan beradab dalam Sila ke Dua ini mempunyai pengertian bahwa kemanusiaan itu berarti seluruh manusia di muka bumi ini sama tinggi dan sama rendahnya. Ini berarti adanya hak bagi setiap bangsa untuk hidup merdeka, bebas dari kolonialisme dan imperialisme. Kemanusiaan juga dapat diartikan sebagai individu dan sebagai makhluk sosial. Sebagai individu, ia berhak untuk bebas dari gangguan yang datang, baik dari penguasa maupun individu lain. Sebagai makhluk sosial, penggunaan hak asasi tidak melanggar hak-hak orang lain, bahkan harus selalu berfungsi sosial dalam arti adanya keseimbangan antara kepentingan individu dengan kepentingan sosial.<sup>59</sup>

Hak-hak asasi manusia yang terdapat dalam Sila ke-2 ini yang telah diakui negara-negara di dunia antara lain:<sup>60</sup>

- a. Hak untuk tidak diperbudak artinya semua Negara di muka bumi ini tidak memperbolehkan rakyatnya memperbudak orang lain atau sesama manusia.
- b. Hak untuk tidak dianiaya, ditangkap dan dibuang secara sewenang-wenang, artinya di setiap Negara di muka bumi ini tidak boleh menganiaya,

---

<sup>59</sup>Ali Amran, *Pendidikan Pancasila Di Perguruan Tinggi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 134

<sup>60</sup>Ali Amran, *Pendidikan Pancasila Di Perguruan Tinggi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 135

menangkap dan membuang orang lain tanpa alasan yang dibenarkan oleh undang-undang.

- c. Hak untuk memperoleh tata cara peradilan dan perlindungan, yaitu dengan tata cara peradilan setiap terdakwa di persidangan diberikan hak untuk menyampaikan apa yang dilihat dan dirasakan dalam proses dakwaan tersebut demi kebenaran. Tata cara perlindungan berarti adanya hak bagi setiap orang untuk menegakkan kebenaran dengan menolak pejabat melakukan penggeledahan tanpa ada surat perintah penangkapan.
- d. Hak dianggap tidak bersalah sampai dibuktikan kesalahannya menurut undang-undang atau telah adanya keputusan hakim yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap yang disebut dengan praduga tak bersalah.

Sedangkan dalam Sila ke Lima, Yaitu Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Ini berarti tiap-tiap orang berhak menikmati kehidupan yang layak sebagai manusia yang terhormat.<sup>61</sup> Berdasarkan penjelasan Pancasila Sila ke Dua dan Sila ke Lima, bahwa pada dasarnya manusia itu sama tetapi ada hal yang membedakan diantara sesama manusia. Perbedaan ini dirasakan oleh mereka yang memiliki keterbatasan secara fisik, mental, maupun keduanya. Mengacu pada banyaknya penyandang disabilitas semestinya tidak terjadi perbedaan perlakuan pemenuhan hak antara orang

---

<sup>61</sup>Ali Amran, *Pendidikan Pancasila Di Perguruan Tinggi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 136

yang dalam keadaan normal dengan penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas harus diperlakukan secara adil tanpa adanya diskriminasi, sehingga mereka mampu bersosialisasi dengan dunia luar. Selain itu, penyandang disabilitas harus diperlakukan secara adil dalam hal pemenuhan haknya yaitu aksesibilitas, sekolah, kesehatan, maupun pekerjaan untuk menyambung kehidupannya.

Setiap orang yang hidup di muka bumi ini, pada dasarnya berhak untuk memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, termasuk penyandang disabilitas. Dalam UUD NRI 1945, terdapat pasal-pasal yang di dalamnya berisi penjaminan hak bagi semua Warga Negara Indonesia termasuk menjamin hak bagi setiap warga negaranya yang memiliki kekurangan khususnya penyandang disabilitas, dalam hal pemenuhan kesempatan kerja dan hak mendapatkan perlindungan. Berdasarkan uraian di atas, UUD NRI 1945 dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945, telah menyebutkan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hak bagi warga negara sebagai pekerja juga diatur dalam Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menegaskan bahwa: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Berdasarkan pada ketentuan pasal tersebut tentunya menjamin setiap orang termasuk tenaga kerja penyandang disabilitas untuk memenuhi haknya

tanpa adanya alasan apapun. Karena Negara Indonesia sudah menjamin hak memperoleh pekerjaan dalam dasar negara sebagai aturan umum dalam penyelenggaraan ketatanegaraan di Indonesia.

### **3. Peraturan Perundang-undangan**

#### **a. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Di Indonesia hal-hal yang menyangkut masalah pekerjaan diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dunia kerja memiliki dua subjek yang penting yang harus diperhatikan yaitu si pemberi kerja yang bisa berupa badan, perusahaan, atau perorangan, serta pekerja sebagai orang yang diberi pekerjaan. Ketenagakerjaan merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dari pembangunan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Terkait masalah pekerjaan, seseorang yang telah memasuki usia kerja dinamakan tenaga kerja. Tenaga kerja menurut ketentuan Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dalam Undang-

Undang ini tidak hanya mengatur pekerja dengan fisik normal saja melainkan juga pekerja yang memiliki keterbatasan fisik, mental, maupun fisik-mental.

Tenaga kerja penyandang disabilitas berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai penyandang disabilitas yang harus mendapatkan haknya dalam hal pekerjaan baik itu di sektor pemerintahan maupun swasta secara adil tanpa adanya diskriminasi. Pemberian kesempatan kerja ini adalah bentuk keadilan yang diberikan oleh perusahaan kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak yang sama.

**b. UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas**

Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Pasal 53 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa: “Setiap perusahaan wajib mengakomodasi penyandang disabilitas minimal 1 % dari total tenaga kerja di sektor swasta dan 2 % di sektor pemerintahan”. Dari pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa dari keseluruhan tenaga kerja yang bekerja baik di perusahaan milik negara maupun swasta, wajib mempekerjakan 1% dan 2% pekerja penyandang disabilitas dari jumlah seluruh pekerja, akan tetapi hal ini sangat jarang bagi perusahaan swasta dan perusahaan milik negara yang mempekerjakan penyandang disabilitas pada perusahaannya karena perusahaan hanya memandang penyandang disabilitas itu tidak mempunyai kemampuan dalam bidang pekerjaan.

Disebutkan pula mengenai hak pekerjaan atas penyandang disabilitas dalam Pasal 11 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, bahwa penyandang disabilitas berhak memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah ataupun Swasta tanpa diskriminasi serta memperoleh upah yang sama dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama sertatidak diberhentikan dari pekerjaannya dengan alasan disabilitas. Akan tetapi penyandang disabilitas banyak yang menjadi pengangguran karena hak-haknya belum sepenuhnya terpenuhi, banyak sekali perusahaan yang sengaja menolak dalam hal melamar pekerjaan karena memiliki keterbatasan fisik atau disabilitas.

### **c. Peraturan Pemerintah**

Pengaturan mengenai kesempatan kerja dan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas selain dalam Undang-Undang, pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah yang secara khusus mengatur mengenai hak-hak bagi penyandang disabilitas, yaitu PP No. 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi Terhadap Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas dan PP No. 52 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial Bagi Penyandang Disabilitas.

Di dalam penjelasannya pembentukan PP No.70 Tahun 2019, merupakan amanat dari Pasal 27 Ayat (3) UU No. 8 Tahun 2016 tentang



Penyandang Disabilitas yang mengamanatkan Pemerintah untuk mengatur lebih lanjut mengenai Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas dalam Peraturan Pemerintah. Peraturan Pemerintah ini dimaksudkan untuk menyinergikan, mengharmonisasikan, dan mengefektifkan pembangunan nasional dan daerah terkait Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan hak Penyandang Disabilitas.

Sedangkan dalam PP No. 52 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial Bagi Penyandang Disabilitas, bahwa penyandang disabilitas mendapatkan perlindungan secara hukum dari negara. Sehingga diharapkan tidak akan ada lagi diskriminasi terhadap penyandang disabilitas. Berdasarkan PP No. 52 Tahun 2019 yang merupakan pelaksanaan ketentuan Pasal 96 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, penyandang disabilitas mendapatkan perlindungan sosial yang mana diupayakan untuk mencegah dan menangani resiko dari guncangan dan kerentanan sosial agar kelangsungan hidup penyandang disabilitas dapat terpenuhi khususnya terkait kesempatan kerja. Penyelenggaraan kesejahteraan sosial bagi penyandang disabilitas bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar penyandang disabilitas, menjamin pelaksanaan fungsi sosial penyandang

disabilitas, meningkatkan kesejahteraan sosial yang bermartabat bagi penyandang disabilitas, serta mewujudkan masyarakat inklusi.

#### **F. Teori Keadilan John Rawls**

Keadilan adalah kebajikan utama dalam institusi sosial, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran. Keadilan tidak membiarkan pengorbanan yang dipaksakan pada segelintir orang diperberat oleh sebagian besar keuntungan yang dinikmati banyak orang.<sup>62</sup>

Keadilan menurut John Rawls yang dipandang sebagai perspektif “*liberal-egalitarian of social justice*”, berpendapat bahwa keadilan adalah kebajikan utama dari hadirnya institusi-institusi sosial (*social institutions*). Akan tetapi, kebajikan bagi seluruh masyarakat tidak dapat mengesampingkan atau menggugat rasa keadilan dari setiap orang yang telah memperoleh rasa keadilan, khususnya masyarakat lemah pencari keadilan.<sup>63</sup>

Menghadapi ketidakadilan secara spontan seseorang akan langsung merasa ada yang tidak bisa diterima. Karena itu meski teori moral harus diperlakukan sebagai teori umumnya, Rawls menganggap teori keadilan harus memenuhi rasa keadilan masyarakat.<sup>64</sup> John Rawls memusatkan diri pada bidang utama keadilan yang menurut dia adalah susunan dasar masyarakat. Susunan dasar masyarakat meliputi konstitusi, pemilikan pribadi atas sarana-sarana

---

<sup>62</sup>John Rawls, *Teori Keadilan*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2011), hal. 3

<sup>63</sup>Pan Mohamad Faiz, Teori Keadilan John Rawls, *Jurnal Konstitusi*, Vol. 6 No. 1, 2009, hal. 135

<sup>64</sup>Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), hal. 39

produksi, pasar kompetitif, dan susunan keluarga monogami. Dari penjelasan tersebut tampak bahwa Rawls memusatkan diri pada bentuk-bentuk hubungan sosial yang membutuhkan kerjasama. Fungsi susunan dasar masyarakat adalah mendistribusikan beban dan keuntungan sosial yang meliputi kekayaan, pendapatan, makanan, perlindungan, kewibawaan, kekuasaan, harga diri, hak-hak dan kebebasan.<sup>65</sup>

Masyarakat dalam memahami konsep keadilan mungkin berbeda, akan tetapi meskipun berbeda dalam memahami, masyarakat tetap sependapat bahwa adil itu ketika tidak ada pembedaan sewenang-wenang antara orang, dalam memberikan hak dan kewajiban dan ketika aturan menentukan keseimbangan yang pas antara klaim-klaim yang saling bersebarangan demi kemanfaatan kehidupan sosial.<sup>66</sup> Teori keadilan Rawls berangkat dari keyakinan yang dituangkannya dalam proposisi panjang yang pokok-pokonya adalah:<sup>67</sup>

1. Keadilan merupakan keutamaan utama institusi sosial, seperti kebenaran pada sistem berpikir seseorang. Hukum atau institusi-institusi betapapun bagus dan efisiensinya apabila tidak adil haruslah diperbaiki atau dihapus. Benar dan adil adalah hal yang tidak dapat dikompromikan.
2. Setiap orang memiliki hak yang tertanam pada prinsip keadilan yang tidak boleh dilanggar sekalipun atas nama kepentingan umum. Keadilan tidak

---

<sup>65</sup>Damanhuri Fattah, Teori Keadilan Menurut John Rawls, *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, Vol. 9 No. 2 tahun 2013, hal. 33

<sup>66</sup>John Rawls, *Teori Keadilan*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2011), hal. 6

<sup>67</sup>Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), hal. 40

membenarkan dikorbankannya kepentingan seseorang atau sekelompok orang demi kepentingan orang lain.

3. Dalam masyarakat berkeadilan, kemerdekaan dengan sendirinya terjamin, hak-hak yang dijamin oleh keadilan tidak bisa dijadikan mangsa tawar-menawar politik atau hitungan-hitungan kepentingan umum.
4. Ketidakadilan dapat ditoleransi hanya apabila diperlukan untuk menghindari ketidakadilan lebih besar.

Jika bidang utama keadilan adalah struktur dasar masyarakat, problem utama keadilan adalah merumuskan dan memberikan alasan pada sederet prinsip-prinsip yang harus dipenuhi oleh sebuah struktur dasar masyarakat yang adil. Prinsip-prinsip keadilan sosial tersebut akan menetapkan bagaimana struktur dasar harus mendistribusikan prospek mendapatkan barang-barang pokok. Menurut Rawls kebutuhan-kebutuhan pokok meliputi hak-hak dasar, kebebasan, kekuasaan, kewibawaan, kesempatan, pendapatan, dan kesejahteraan.<sup>68</sup>

Sebagaimana teori keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls terdapat dua tujuan yang mendasarinya, yaitu sebagai berikut:

1. Teori ini mengartikulasikan sederet prinsip-prinsip umum keadilan yang mendasari dan menerangkan berbagai keputusan moral yang sungguh-sungguh dipertimbangkan dalam keadaan-keadaan khusus kita. Yang

---

<sup>68</sup>Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), hal. 30

dimaksudkan dengan keputusan moral adalah sederet evaluasi moral yang telah kita buat dan sekiranya menyebabkan tindakan sosial kita. Keputusan moral yang sungguh dipertimbangkan menunjuk pada evaluasi moral yang kita buat secara refleksi.

2. John Rawls menegaskan pandangannya terhadap keadilan bahwa program penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan haruslah memperhatikan dua prinsip keadilan, yaitu, pertama, memberi hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas seluas kebebasan yang sama bagi setiap orang. Kedua, mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi sehingga dapat memberi keuntungan yang bersifat timbal balik.<sup>69</sup>

Menurut John Rawls, terdapat dua prinsip keadilan yang merupakan solusi bagi problem utama keadilan, yaitu sebagai berikut:

1. Prinsip kebebasan yang sama sebesar-besarnya (*principle of greatest equal liberty*). Prinsip ini mencakup :
  - a. Kebebasan untuk berperan serta dalam kehidupan politik (hak bersuara, hak mencalonkan diri dalam pemilihan).
  - b. Kebebasan berbicara (termasuk kebebasan pers).
  - c. Kebebasan berkeyakinan (termasuk keyakinan beragama).
  - d. Kebebasan menjadi diri sendiri (person).

---

<sup>69</sup> Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, diterjemahkan oleh Rasisul Muttaqien, (Bandung: Nusa Media, 2011), hal. 7

e. Hak untuk mempertahankan milik pribadi.

2. Prinsip kedua ini terdiri dari dua bagian, yaitu prinsip perbedaan (*the difference principle*) dan prinsip persamaan yang adil atas kesempatan (*the principle of fair equality of opportunity*). Inti prinsip pertama adalah bahwa perbedaan sosial dan ekonomis harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung. Istilah perbedaan sosio-ekonomis dalam prinsip perbedaan menuju pada ketidaksamaan dalam prospek seorang untuk mendapatkan unsur pokok kesejahteraan, pendapatan dan otoritas. Sedang istilah yang paling kurang beruntung (paling kurang diuntungkan) menunjuk pada mereka yang paling kurang mempunyai peluang untuk mencapai prospek kesejahteraan, pendapatan dan otoritas.<sup>70</sup>

Salah satu aspek yang membedakan teori keadilan Rawls dengan teori-teori keadilan yang sudah ada adalah disatukannya prinsip kemerdekaan dan kesamaan dalam satu konsepsi keadilan sosial, dan ditetapkannya kemerdekaan sebagai prioritas. Rawls mengklaim, kekuatan teori keadilannya didukung oleh dua asas: prioritas kemerdekaan, dan bahwa semua takkesamaan dijustifikasi golongan paling tertinggal. Klaim kemerdekaan harus dipenuhi terlebih dahulu, baru setelah itu klaim kesamaan. Disini Rawls tidak membicarakan mengenai teori umum kemerdekaan, melainkan bagaimana prinsip keadilan dapat

---

<sup>70</sup>Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penemuan Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018), hal.102

menjamin kemerdekaan. Yaitu kemerdekaan yang dipahami sebagai suatu sistem aturan publik tertentu yang mendefinisikan hak dan kewajiban.<sup>71</sup>

Unsur-unsur pokok keadilan menurut John Rawls, yaitu prinsip pokok keadilan sosial adalah *equality* atau keasamaan yaitu kesamaan dalam distribusi atas nikmat-nikmat primer namun tak kesamaan dapat ditoleransi sejauh dapat menguntungkan semua pihak. Nikmat-nikmat primer merupakan suatu pengertian umum mengenai apa-apa yang menjadi kebutuhan dan dikejar setiap orang untuk hidup sebagai manusia normal. Tentu apa yang dikejar dan apa yang didapat masing-masing orang tidaklah sama, tergantung kemampuan, kesempatan, dan juga selaras atau nilai yang dianut.<sup>72</sup>

---

<sup>71</sup>Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), hal. 67-68

<sup>72</sup>Bur Rasuanto, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), hal. 42-43

### **BAB III**

## **KESEMPATAN KERJA BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS DI PT. SAMWON BUSANA INDONESIA**

#### **A. Profil PT. Samwon Busana Indonesia<sup>73</sup>**

PT. Samwon Busana Indonesia adalah salah satu perusahaan multinasional yang bergerak dalam *eksport garment*. Perusahaan ini berlokasi di Kawasan Industri Candi, Jl. Gatot Subroto Blok 11D, Ngaliyan, Semarang, 50182, Indonesia. PT. Samwon Busana Indonesia merupakan spesialisasi dalam pembuatan pakaian pria, pakaian wanita, dan pakaian tenun anak. Total pekerja yang bekerja di PT. Samwon Busana Indonesia adalah 1317 pekerja, dimana 93% adalah pekerja tetap.

PT. Samwon Busana Indonesia adalah salah satu produsen ekspor garmen terkemuka sejak 2006. Sekarang, perusahaan ini memperluas bisnisnya di Semarang dan Jepara, Jawa Tengah, Indonesia. PT. Samwon Busana Indonesia adalah anak perusahaan Tri Best Trading. Dimana perusahaan ini merancang dan memproduksi merek-merek terkenal di bawah lisensi, dan memiliki kolaborasi inventaris yang luas dengan beberapa merek terbesar. PT. Samwon Busana Indonesia percaya dan berkomitmen dalam menyediakan produk dengan kualitas terbaik. Mayoritas pasar produk di perusahaan ini adalah pesanan pasar Amerika Serikat.

---

<sup>73</sup> Company Profil PT. Samwon Busana Indonesia (Semarang: 21 Januari 2020)



Dalam PT. Samwon Busana Indonesia terdapat kode etik untuk menjaga keamanan, kerahasiaan, dan kenyamanan dalam perusahaan, antara lain sebagai berikut:

#### 1. Bidang Produksi

- a. Berkomitmen pada produk yang berfokus pada kesejahteraan pekerja dan kepuasan pelanggan.
- b. Berkomitmen pada kualitas, keselamatan, legalitas, dan pengiriman tepat waktu.
- c. Berkomitmen pada proses kerja dengan keamanan rencana yang tepat dan lingkungan yang nyaman.
- d. Berkomitmen untuk proses kerja dengan rencana yang tepat, keselamatan, dan lingkungan yang nyaman.
- e. Berkomitmen untuk tindakan perbaikan cepat untuk setiap masalah yang terjadi di lokasi produksi.

#### 2. Tenaga Kerja

- a. Berkomitmen untuk mematuhi peraturan Indonesia dan hukum setempat.
- b. Program kemitraan dengan pekerja.
- c. Program kemitraan dengan pekerja.
- d. Tidak ada tunjangan atas pelecehan seksual, pelecehan verbal, perbudakan dan obat-obatan.
- e. Tidak ada tunjangan pada pekerja anak dan diskriminasi oleh ras atau gender.

### 3. Kesehatan dan Keselamatan

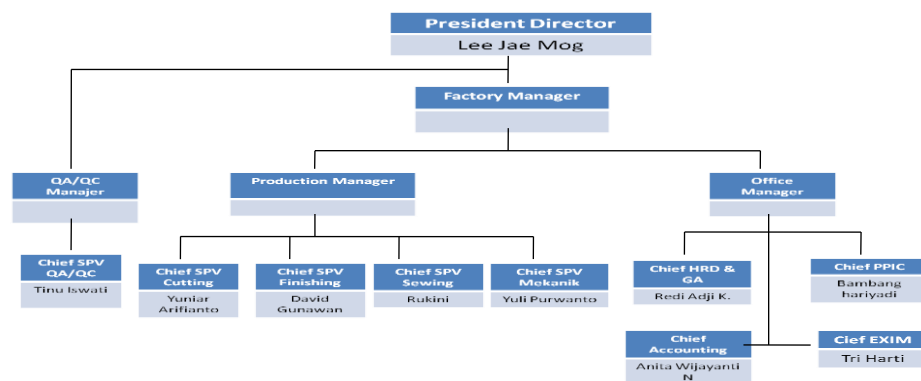
- a. Menyediakan lingkungan yang aman, nyaman, bersih dan sehat untuk area kerja.
- b. Memberikan libur sehari setelah setiap 6 hari kerja.
- c. Menyediakan Peralatan Pelindung untuk semua pekerja.
- d. Memperhatikan kesehatan dan keselamatan bagi semua pekerja.

### 4. Rantai Pasokan

- a. Semua mitra rantai pasokan sejalan dengan hukum dan peraturan setempat.
- b. Tidak ada uang saku untuk penyuapan, korupsi, dan aktivitas ilegal apa pun ke rantai pasokan.
- c. Dalam mengejar C-TPAT dan Kepatuhan Sosial untuk semua rantai pasokan.

Adapun struktur organisasi di PT. Samwon Busana Indonesia sebagai berikut:

**Bagan 1**  
**Struktur Organisasi PT. Samwon Busana Indonesia**



Sumber: Company Profil PT. Samwon Busana Indonesia

## **B. Kesempaan Kerja Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di PT.**

### **Samwon Busana Indonesia**

PT. Samwon Busana Indonesia merupakan salah satu dari ribuan perusahaan swasta yang terdapat di Kota Semarang. Perusahaan ini beralamat di Kawasan Industri Candi Blok 11 D, Jl. Gatot Subroto, Bambangrejo, Kec. Ngaliyan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50211. PT. Samwon Busana Indonesia adalah salah satu perusahaan yang telah memberikan peluang kepada penyandang disabilitas untuk bekerja. PT. Samwon Busana Indonesia telah melaksanakan kewajibannya dalam memberikan kesempatan dan mempekerjakan penyandang disabilitas dalam perusahaan, hal ini telah sesuai dengan Pasal 67 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa: “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”.

Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 53 Ayat (2) Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas bahwa: “Setiap perusahaan swasta wajib mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% dari total tenaga kerja”. Berdasarkan dari ayat tersebut menunjukkan bahwa wajib bagi setiap perusahaan swasta mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas tanpa adanya diskriminasi dari perusahaan. Dalam hal ini, PT. Samwon Busana Indonesia yang bergerak di bidang *export garment* ini, telah memenuhi kewajibannya dengan mempekerjakan 1% dari jumlah pekerja di

perusahaan. Saat ini jumlah seluruh pekerja yang bekerja di PT. Samwon Busana Indonesia adalah sekitar 1317 karyawan dengan jumlah pekerja penyandang disabilitas adalah 14 karyawan. Masing-masing penempatan pekerja di perusahaan baik itu non disabilitas atau penyandang disabilitas adalah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan perusahaan dan keterampilan yang dimiliki penyandang disabilitas. Dari 14 karyawan penyandang disabilitas yang bekerja di PT. Samwon masing-masing ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dikuasainya, diantaranya berada di bidang packaging, dan bagian produksi. Semua penempatan tersebut sudah melalui proses seleksi dan tes yang diadakan oleh perusahaan.<sup>74</sup>

Kebanyakan karyawan penyandang disabilitas yang bekerja di PT. Samwon Busana Indonesia bukan penyandang disabilitas yang dalam artian dengan cacat fisik yang parah seperti kaki patah, cacat mental atau yang mengharuskan pekerja menggunakan kursi roda, tuna wicara, maupun tuna netra. Melainkan kebanyakan pekerja penyandang disabilitas yang telah bekerja di PT. Samwon Busana Indonesia adalah penyandang disabilitas tuna daksa, selain itu ada beberapa karyawan yang tuna rungu.<sup>75</sup> Tuna daksa merupakan gangguan gerak tubuh yang dialami seseorang karena kelainan pada tubuhnya karena sakit, akibat kecelakaan kerja sehingga kehilangan organ tubuh, maupun bawaan. Sedangkan tuna rungu sendiri merupakan seseorang yang memiliki

---

<sup>74</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia, (Semarang: 21 Januari 2020)

<sup>75</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia, (Semarang: 21 Januari 2020)

hambatan dalam pendengarannya baik permanen maupun tidak permanen. Karyawan penyandang disabilitas yang bekerja di PT. Samwon Busana Indonesia adalah karyawan dengan kecacatan bawaan dari lahir bukan akibat dari kecelakaan kerja.

Saat ini PT. Samwon Busana Indonesia Semarang telah mencapai target untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, namun belum mendapatkan penghargaan dari pemerintah. Berdasarkan pada Pasal 54 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan insentif kepada perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Akan tetapi perusahaan belum menerima insentif tersebut. Insentif sendiri diberikan dengan memberikan kemudahan perizinan, penghargaan, dan bantuan penyediaan fasilitas kerja yang mudah diakses. Kemudahan perizinan dan penyediaan fasilitas kerja bagi penyandang disabilitas sudah diberikan walaupun belum optimal. Sedangkan sampai sekarang PT. Samwon Busana Indonesia belum mendapatkan penghargaan dari pemerintah, alasannya karena walaupun sudah ada pekerja penyandang disabilitas akan tetapi saingan dari perusahaan lain yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas juga jumlahnya lebih banyak. Walaupun demikian PT. Samwon Busana Indonesia tetap memberikan kesempatan yang sama.<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia, (Semarang: 21 Januari 2020)

Mengenai pemberian kesempatan kerja kepada calon pekerja, PT. Samwon Busana Indonesia terkait penempatan tenaga kerja bekerjasama dengan pemerintah untuk membuka peluang kesempatan kerja bagi tenaga kerja yang sedang mencari pekerjaan. Sebagaimana Pasal 36 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pemberian pelayanan penempatan tenaga kerja salah satunya adalah adanya pencari kerja dan informasi lowongan pekerjaan. Dalam merekrut karyawan baru di PT. Samwon Busana Indonesia, perusahaan membuka lowongan pekerjaan yang disesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan dari pihak perusahaan. Biasanya perusahaan membuka lowongan pekerjaan dengan memasang informasi lowongan pekerjaan di website resmi PT. Samwon Busana Indonesia dan di depan perusahaan PT. Samwon Busana Indonesia atau di halaman website loker nasional. Dalam informasi lowongan pekerjaan yang diberikan tidak membahas secara khusus apakah untuk pelamar penyandang disabilitas atau non disabilitas. Dalam informasinya semuanya sama bagi pelamar yang ingin mendaftarkan diri untuk bekerja di perusahaan.<sup>77</sup>

Sesuai dengan Pasal 32 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal penempatan kerja bagi tenaga kerja non disabilitas maupun penyandang disabilitas, PT. Samwon Busana Indonesia menyambut dengan hangat siapa saja yang datang untuk melamar kerja tanpa memandang kondisinya dan dengan membawa kelengkapan berkas-berkas untuk melamar

---

<sup>77</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia, (Semarang: 21 Januari 2020)

pekerjaan.serta apabila memungkinkan bahwa perusahaan menganggap penyandang disabilitas memiliki kemampuan dan memenuhi persyaratan yang sesuai dengan kriteria perusahaan, maka perusahaan akan menempatkan dan memberikan kesempatan sesuai dengan perundang-undangan. Selain itu, penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. Samwon Busana Indonesia diberikan sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, serta mendapatkan perlindungan hukum. Penyandang disabilitas yang mendaftar bekerja di perusahaan PT. Samwon Busana Indonesia diperlakukan dengan adil dan tidak ada diskriminasi dan bekerja sesuai dengan keterampilan dan pengalaman yang dimiliki penyandang disabilitas.<sup>78</sup>

PT. Samwon Busana Indonesia juga mengikuti komunitas difabel yang terletak di Kota Semarang dan ikut berpartisipasi dalam seminar-seminar yang dilakukan oleh Pemerintah Dinas Tenaga Kerja terkait sosialisasi pemberian kesempatan kerja bagi disabilitas maupun non disabilitas. Perusahaan memberikan kesempatan kerja yang sama dengan non disabilitas, sehingga mengenai perekrutan dan memberikan pekerjaan sama dengan prosedur yang ada di perusahaan. PT. Samwon Busana Indonesia. Pemberian kesempatan kerja yang sama kepada penyandang disabilitas adalah bentuk menghormati hak-hak asasi manusia, karena melihat keadaan penderita penyandang disabilitas yang ada di Indonesia ini semakin banyak jumlahnya serta kebanyakan penyandang

---

<sup>78</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia, (Semarang: 21 Januari 2020)

disabilitas adalah pekerja usia produktif. Maka dari itu, jika terdapat penyandang disabilitas yang melamar dengan kondisi yang memungkinkan dan benar-benar dibutuhkan, perusahaan akan memberikan kesempatan yang sama.<sup>79</sup>

Pemberian kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas oleh PT. Samwon Busana Indonesia, harus mempertimbangkan kesejahteraan bagi pekerjaanya dengan memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 99 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Dalam hal ini PT. Samwon Busana Indonesia memberikan pemenuhan kesejahteraan bagi pekerja baik penyandang disabilitas maupun non disabilitas dengan menyediakan fasilitas dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. PT. Samwon Busana Indonesia memberikan pengupahan kepada pekerjaanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan dengan sistem upah minimum, pemberian jaminan pensiun, jaminan kesehatan, jaminan tenaga kerja, memberikan dispensasi, memberikan waktu istirahat kepada pekerja, penyediaan fasilitas-fasilitas untuk menunjang kesejahteraan pekerja baik penyandang disabilitas maupun non disabilitas guna mempermudah pekerjaannya.

---

<sup>79</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia, (Semarang: 21 Januari 2020)



**Tabel 1**  
**Data Penyandang Disabilitas dan Laba Perusahaan PT. Samwon Busana Indonesia**

Tahun	Total Karyawan	Jml Karyawan Difabel	Pendapatan usaha	Beban Usaha	Laba Perusahaan
<b>2017</b>	1423	15	138.593.000.000	112.635.000.000	25.958.000.000
<b>2018</b>	1335	14	165.357.000.000	128.076.000.000	37.281.000.000
<b>2019</b>	1322	14	176.259.700.318	138.074.864.068	38.184.836.250

**Sumber: HRD PT. Samwo Busana Indonesia**

Berdasarkan data di atas sejak tahun 2017-2019 terjadi peningkatan laba perusahaan. Jika dilihat dari jumlah karyawan penyandang disabilitas dari tahun 2017-2019, menunjukkan bahwa PT. Samwon Busana Indonesia mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 1% dari keseluruhan jumlah karyawan. Walaupun total karyawan dari kurun waktu tahun 2017-2019 menurun, akan tetapi perusahaan tetap mengalami peningkatan laba perusahaan.

Dari data di atas menunjukkan bahwa, karyawan penyandang disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia memberikan kontribusi bagi perusahaan dan tidak mengganggu produktivitas perusahaan. Dapat dilihat bahwa selama kurun waktu 3 tahun terakhir dari tahun 2017-2019, karyawan non disabilitas maupun penyandang disabilitas, membantu meningkatkan produktivitas dan laba dari perusahaan. Maka dari itu, dengan adanya mempekerjakan penyandang disabilitas tidak menghalangi kinerja dari

perusahaan, karena sudah dibekali dengan keterampilan dan pelatihan sebelumnya.

Pemberian kesempatan yang sama bagi tenaga kerja di PT. Samwon Busana Indonesia, berdampak positif bagi pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di PT. Samwon Busana Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan, sebagian besar pekerja penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan yang adil dan pemenuhan mengenai hak-hak penyandang disabilitas sudah terpenuhi. Seperti wawancara yang penulis lakukan dengan Ibu Ismu Khoiriah, beliau adalah salah satu karyawan/pekerja penyandang disabilitas yang sudah bekerja di PT. Samwon Busana Indonesia hampir 10 tahun. Beliau bekerja di bagian *cleaning service* perusahaan. Ibu Ismu Khoiriah adalah penyandang disabilitas tuna daksa dimana jari kaki sebelah kiri tidak ada. Walaupun dengan keterbatasan fisik, Ibu Ismu Khoiriah mendapatkan perlakuan dan kesempatan yang sama di perusahaan. Selain itu, mengenai jaminan, hak-hak, dan fasilitas-fasilitas dari perusahaan sudah terpenuhi tanpa adanya diskriminasi.<sup>80</sup>

Selanjutnya wawancara dengan Suwarti, beliau adalah karyawan di PT. Samwon Busana Indonesia yang bekerja di perusahaan selama 3 bulan. Suwarti merupakan karyawan penyandang disabilitas tuna daksa, dimana tidak

---

<sup>80</sup>Ismu Khoiriah, *Wawancara*, Karyawan PT. Samwon Busana Indonesia, (Semarang: 27 Januari 2020)

memiliki jari tangan sebelah kanan. Walaupun masih terbilang karyawan baru, akan tetapi perlakuan, pemberian kesempatan yang sama serta kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan sudah terjamin dan adil. Selama bekerja di perusahaan, Suwarti belum pernah mengeluh kepada perusahaan karena semuanya sesuai dengan prosedur dan aturan berdasarkan Undang-Undang. Pemberian upah, jaminan-jamian seperti jaminan kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, waktu kerja, serta fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan sudah terpenuhi.<sup>81</sup>

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. Samwon Busana Indonesia memberikan kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas yang mencari pekerjaan tanpa adanya diskriminasi kepada tenaga kerja. Dengan memperhatikan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas PT. Samwon Busana Indonesia menempatkan pekerja khususnya penyandang disabilitas sesuai dengan derajat kecacatannya.

### **C. Faktor Pendukung dan Penghambat Pemberian Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia**

#### **1. Faktor Pendukung**

Dalam memberikan kesempatan kerja yang sama bagi tenaga kerja baik penyandang disabilitas maupun non disabilitas, PT. Samwon Busana

---

<sup>81</sup>Suwarti, *Wawancara*, Karyawan PT. Samwon Busana Indonesia, (Semarang: 27 Januari 2020)

Indonesia memberikan dukungan penuh dalam memenuhi, melindungi, dan memberikan kesejahteraan bagi tenaga kerja yang mencari kerja maupun pekerja di perusahaan. Selain itu, pekerja penyandang disabilitas juga mendapatkan dukungan dari sesama karyawan lainnya untuk meningkatkan kepercayaan diri.

Terkait dengan aspirasi karyawan, keluhan disampaikan secara langsung ke atasan perusahaan, ke HRD, kotak saran yang telah disediakan oleh perusahaan, ataupun melalui lembaga bipartit. Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 106 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap perusahaan wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit yang berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan. PT. Samwon Busana Indonesia dalam memonitoring perkembangan pekerja penyandang disabilitas, perusahaan menyediakan layanan konseling dan pendampingan bagi karyawan penyandang disabilitas. Hal ini bertujuan untuk para pekerja penyandang disabilitas lebih terbuka dan berdiskusi tentang masalah yang dihadapi karyawan difabel di lingkungan kerja. Selain itu, dalam memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan karyawannya perusahaan memberikan jaminan kesehatan, jaminan ketenagakerjaan, jaminan hari tua, jaminan kematian, serta jaminan pensiun kepada semua karyawannya.<sup>82</sup>

---

<sup>82</sup>Diska Winza Ronica, *Wawancara*, Dokter Poliklinik PT. Samwon Busana Indonesia, (Semarang: 27 Januari 2020)

Karena karyawan di PT. Samwon Busana Indonesia bukan hanya tenaga kerja dengan fisik normal saja melainkan terdapat pula karyawan penyandang disabilitas, maka untuk menghindari adanya hal-hal yang tidak diinginkan perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat mendukung kinerja dari karyawan penyandang disabilitas. Seperti poliklinik dan tempat istirahat bagi pekerja penyandang disabilitas maupun non disabilitas yang merasa sakit, fasilitas umum seperti toilet disediakan toilet jongkok dan toilet duduk, mushola, asuransi kepada semua karyawan non disabilitas maupun penyandang disabilitas. Untuk karyawan penyandang disabilitas yang kurang pendengarannya, perusahaan menyediakan aksesibilitas suara seperti bunyi bel, alarm kebakaran, peluit atau sirene.<sup>83</sup>

Selain itu dalam merekrut karyawan baru, PT. Samwon Busana Indonesia juga melakukan pelatihan (*training*) terlebih dahulu kepada semua karyawan baru, begitu pula dengan karyawan penyandang disabilitas. Dalam pelaksanaan pelatihan (*training*) untuk penyandang disabilitas dilakukan sama dengan karyawan non disabilitas dengan memperhatikan jenis dan derajat kecacatannya. Setelah itu perusahaan akan menempatkan karyawan penyandang disabilitas dengan jenis pekerjaan yang sesuai dan memungkinkan dalam menjalankan pekerjaan.

Adanya pekerja penyandang disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia, selama ini tidak mengganggu produktivitas perusahaan. Karena

---

<sup>83</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia, (Semarang: 21 Januari 2020)

pekerja penyandang disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia sudah mendapatkan pelatihan dari perusahaan dan dapat mengikuti dengan baik. Selain itu, karyawan penyandang disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia cenderung rajin dan pekerjaan dikerjakan dengan baik. Perusahaan mengakui bahwa hasil kerja karyawan penyandang disabilitas sama dengan karyawan non disabilitas sehingga tidak mengganggu produktivitas perusahaan.<sup>84</sup>

## **2. Faktor Penghambat**

Pemberian kesempatan kerja bagi pekerja di PT. Samwon Busana Indonesia tidak terdapat hambatan yang serius yang terjadi dalam perusahaan terkait pemenuhan kesempatan kerja. Baik pekerja penyandang disabilitas maupun non disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia mendapatkan perlakuan yang sama dan adil oleh perusahaan. Hambatan yang mungkin sering dialami oleh perusahaan kepada pekerja penyandang disabilitas adanya kendala komunikasi. Karena ada beberapa karyawan penyandang disabilitas yang tuna rungu sehingga memerlukan perhatian yang khusus kepada karyawan tersebut.<sup>85</sup>

Selain pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama kepada pekerja penyandang disabilitas juga harus diimbangi dengan pemberian aksesibilitas yang bertujuan agar mempermudah pekerjaan penyandang

---

<sup>84</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia, (Semarang: 21 Januari 2020)

<sup>85</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia, (Semarang: 21 Januari 2020)

disabilitas. Aksesibilitas ini wajib dilakukan oleh perusahaan untuk kesejahteraan karyawannya sebagai bentuk dukungan kepada para pekerja. Di mana dapat memberikan kemudahan akses kepada semua pekerja baik non disabilitas maupun penyandang disabilitas.

Pemberian aksesibilitas oleh PT. Samwon Busana Indonesia kepada karyawan penyandang disabilitas kurang memadai. Misalnya, tangga yang khusus untuk di lewati karyawan penyandang disabilitas belum ada. Berdasarkan keterangan dari HRD PT. Samwon Busana Indonesia, alasan belum tersedianya tangga khusus untuk penyandang disabilitas ini adalah karena sampai saat ini belum ada karyawan penyandang disabilitas yang mengharuskan menggunakan kursi roda atau pincang. Selain itu, fasilitas transportasi seperti bus angkutan umum untuk para karyawan juga tidak tersedia.<sup>86</sup>

Jadi dapat disimpulkan bahwa PT. Samwon Busana Indonesia sebagai perusahaan swasta telah melaksanakan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, yang mana perusahaan telah mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas yang memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan yang layak baik di sektor pemerintah maupun swasta. Penyandang disabilitas yang bekerja di perusahaan PT. Samwon Busana Indonesia diperlakukan sama dengan karyawan non disabilitas dengan adil dan tidak ada diskriminasi serta

---

<sup>86</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia, (Semarang: 21 Januari 2020)

bekerja sesuai dengan keterampilan dan pengalaman yang dimiliki penyandang disabilitas, serta dalam menempatkan karyawan penyandang disabilitas sesuai dengan derajat kecacatannya. Namun aksesibilitas untuk penyandang disabilitas seperti tangga belum disediakan di PT. Samwon Busana Indonesia. Padahal aksesibilitas ini tujuannya adalah untuk memudahkan penyandang disabilitas mengerjakan pekerjaannya.

Karyawan Penyandang disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia memberikan dampak positif bagi perusahaan yaitu dapat membantu meningkatkan produktivitas perusahaan. Selain itu, PT. Samwon Busana Indonesia juga menyediakan fasilitas-fasilitas dan memberikan jaminan bagi karyawan penyandang disabilitas untuk mempermudah pekerjaannya, sehingga karyawan penyandang disabilitas dapat bekerja dengan nyaman.



## **BAB IV**

### **ANALISIS KESEMPATAN KERJA DAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA PENYANDANG DISABILITAS**

#### **A. Pemenuhan Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Pada hakekatnya manusia adalah makhluk individu dan sosial yang pada dasarnya memiliki kemampuan untuk memenuhi hak-hak dan kebutuhan hidupnya. Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya manusia harus bekerja untuk menghasilkan uang. Seseorang yang telah memasuki usia kerja dinamakan dengan tenaga kerja. Di mana tenaga kerja ini memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa memandang tenaga kerja dengan fisik normal maupun penyandang disabilitas. Kesempatan kerja sendiri diberikan bagi orang yang sedang mencari pekerjaan karena adanya lapangan pekerjaan dan lowongan. Sebagaimana yang disebutkan dalam *Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945* bahwa: *“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*. Hal ini sesuai dengan *Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan* menyebutkan bahwa *“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”*.

Penyandang disabilitas sendiri dalam Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas adalah orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, dan atau sensorik dalam jangka waktu yang lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa penyandang disabilitas di sini memiliki hak, kedudukan, dan peran yang sama sebagai warga negara non disabilitas. Berdasarkan pada Pasal 4 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas menyebutkan bahwa pengelompokan penyandang disabilitas meliputi penyandang disabilitas fisik, penyandang disabilitas intelektual, penyandang disabilitas mental, dan penyandang disabilitas sensorik. Jadi, pemberian kesempatan kerja dan perlakuan yang sama dalam melakukan hubungan pekerjaan, juga harus dilakukan dengan seadil-adilnya termasuk penyandang disabilitas. Hal ini apabila dilaksanakan maka telah sesuai dengan Pancasila Sila ke-2 Dan Sila ke-5, dimana menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dan memberikan keadilan yang sama bagi setiap individu. Sebagai individu, penyandang disabilitas berhak untuk bebas serta menggunakan hak-haknya untuk mendapatkan kesejahteraan, karena hal ini bertujuan untuk menghormati hak-hak asasi manusia yang melekat pada diri manusia.

Kebanyakan penyandang disabilitas dalam kondisi yang memprihatinkan dengan kata lain kesejahteraan bagi penyandang disabilitas masih terbelakang dan miskin. Hal ini dikarenakan karena adanya batasan-batasan

terhadap penyandang disabilitas seperti batasan hak dan akses dari penyandang disabilitas. Padahal dalam Pasal 53 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah disebutkan bahwa: “Setiap perusahaan wajib mengakomodasi penyandang disabilitas minimal 1 % dari total tenaga kerja di sektor swasta dan 2 % di sektor pemerintahan”. Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan baik itu perusahaan milik negara maupun swasta wajib mempekerjakan penyandang disabilitas dengan perlakuan yang sama dan bersikap adil agar penyandang disabilitas dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Di dalam Islam penyandang disabilitas juga memiliki hak yang sama di mata Allah SWT. Seperti halnya di dalam Surat An-Nur Ayat 61 yang menjelaskan bagaimana Islam memandang bahwa kesetaraan sosial antara kaum non disabilitas dan penyandang disabilitas di perlakukan sama tanpa adanya diskriminasi. Begitu pula dengan PT. Samwon Busana Indonesia, apabila di lihat dari sisi Islamnya, perusahaan ini memberikan kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas untuk bekerja di perusahaan tanpa membedakan. Dengan kepedulian dan perlakuan yang tinggi terhadap penyandang disabilitas, PT. Samwon Busana Indonesia dapat dijadikan cerminan bahwa dengan mempekerjakan penyandang disabilitas, tidak mengganggu kinerja perusahaan maupun produktivitas perusahaan. PT. Samwon Busana Indonesia menganggap bahwa tidak ada halangan bagi penyandang disabilitas untuk bekerja dan mengasah kemampuannya selagi sesuai dengan kemampuan dan derajatnya.

Begitu pula dengan penyandang disabilitas yang bekerja di PT. Samwon Busana Indonesia, pekerja penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia serta perlakuan adil yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan rekapitulasi data penyandang cacat, fisik, dan mental tahun 2017 dan 2018 di Kota Semarang berjumlah 1754.<sup>87</sup> Jadi dapat dilihat bahwa jumlah penyandang disabilitas Kota Semarang tercatat masih relatif banyak. Padahal jumlah perusahaan baik disektor formal maupun informal di Kota Semarang seharusnya mampu menyerap kesempatan kerja bagi angkatan kerja khususnya penyandang disabilitas sehingga mampu mengurangi tingkat pengangguran dan memberikan kesejahteraan bagi penyandang disabilitas. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, jumlah pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di sektor informal dan formal masih cenderung sedikit dan kebanyakan dari penyandang disabilitas masih menganggur. Berdasarkan undang-undang terdahulu yang mengatur tentang penyandang disabilitas perusahaan wajib mempekerjakan minimal 1 orang karyawan penyandang disabilitas untuk 100 orang karyawan. Dan setelah diterbitkannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan wajib mempekerjakan penyandang

---

<sup>87</sup> Open Data Jawa Tengah, “Rekapitulasi Data Penyandang Cacat Fisik dan Mental Tahun 2017 dan 2018”  
<http://satudata.semarangkota.go.id/adm/file/20181023101321REKAPITULASIDATAPENYANDANGGCACATFISIKDANMENTALTAHUN2017DAN2018.xlsx> (diakses 28/2/2020)

disabilitas 1% dari seluruh jumlah karyawan.<sup>88</sup> Apabila hal ini terlaksana dengan baik maka dapat mengurangi kesenjangan dan memperbaiki taraf hidup dari penyandang disabilitas itu sendiri. Akan tetapi, masih banyak perusahaan yang tidak mengindahkan adanya aturan tersebut dan masih menganggap penyandang disabilitas adalah orang yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan.

Pemenuhan hak penyandang disabilitas di Kota Semarang, dalam kebijakannya pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang memberikan pelatihan kerja/pemberdayaan kepada penyandang disabilitas dengan tujuan agar penyandang disabilitas memiliki keterampilan dan kemampuan sebagai bekal untuk mendapatkan pekerjaan baik di perusahaan formal maupun informal serta dapat membuka usaha sendiri. Dalam Pasal 11 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Hal ini diperkuat dengan adanya peraturan bagi penyandang disabilitas mengikuti program pelatihan sesuai dengan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang terdapat dalam Pasal 46, yang menyebutkan bahwa “Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan kesempatan kepada Penyandang Disabilitas untuk mengikuti pelatihan keterampilan kerja di lembaga pelatihan kerja Pemerintah,

---

<sup>88</sup>Asih, *Wawancara*, Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, (Semarang: 24 Februari 2020)

Pemerintah Daerah, dan/atau swasta.” Terkait dengan pemenuhan kebutuhan penyandang disabilitas di Kota Semarang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang telah memberikan program pelatihan kerja kepada para penyandang disabilitas, diantaranya adalah pelatihan menjahit cepat, menjahit modiste, membatik, tat rias, teknisi handphone, operator komputer, desain grafis, tata boga, otomotif, dan mekanik mesin jahit.<sup>89</sup>

Program pelatihan yang diberikan untuk penyandang disabilitas adalah pelatihan menjahit, membatik dan tata boga. Pada tahun 2019 pemerintah mengadakan expo dari hasil pelatihan penyandang disabilitas sebagai bentuk penghargaan bagi penyandang disabilitas atas kemampuan yang telah dipelajari dari program pelatihan. Adapun dalam pelaksanaan pelatihan ini, terdapat kelemahan yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang yaitu kurangnya sarana prasarana atau infrastruktur yang mendukung, hal inilah yang masih menjadi penghambat untuk program pelatihan bagi penyandang disabilitas.<sup>90</sup> Selain itu kebanyakan penyandang disabilitas yang mengikuti pelatihan adalah penyandang disabilitas dengan latar belakang pendidikan yang kurang. Akan tetapi dengan adanya pendidik dengan kemampuan intelektual yang memadai memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk belajar dan mendapatkan pengalaman kerja sebagai

---

<sup>89</sup>Nunuk, *Wawancara*, Pegawai Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang (Semarang: 11 Februari 2020)

<sup>90</sup>Nunuk, *Wawancara*, Pegawai Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang (Semarang: 11 Februari 2020)

bekal untuk mencari pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Kesempatan kerja yang sama dan perlindungan hukumnya kepada penyandang disabilitas di Kota Semarang sama dengan yang tertuang dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang juga mengadakan *jobfair* yang terbuka untuk siapa saja. Pengadaan *jobfair* ini berfungsi sebagai wadah untuk memberikan peluang untuk siapa saja yang mencari pekerjaan baik itu non disabilitas maupun penyandang disabilitas. *Jobfair* ini diikuti oleh berbagai macam perusahaan negara maupun perusahaan swasta. Salah satunya adalah PT. Samwon Busana Indonesia yang sering berpartisipasi dalam acara *jobfair* ini. Hal ini dilakukan untuk memberikan kesempatan kerja yang sama bagi penyandang disabilitas dan mengurangi tingkat pengangguran.<sup>91</sup>

Masih banyak penyandang disabilitas yang hak-haknya belum terpenuhi khususnya dalam dunia kerja. Banyak yang menganggap penyandang disabilitas tidak memiliki keterampilan dan kemampuan dalam bekerja, sehingga terjadi kesenjangan dimana banyak penyandang disabilitas yang sudah memasuki usia produktif untuk bekerja tidak mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan diskriminasi. Berbeda dengan di PT. Samwon Busana Indonesia, berdasarkan pada penelitian yang penulis lakukan mengenai kesempatan kerja bagi

---

<sup>91</sup>Nunuk, *Wawancara*, Pegawai Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang (Semarang: 11 Februari 2020)

penyandang disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia, perusahaan telah melaksanakan kewajibannya dalam memenuhi hak-hak penyandang disabilitas yaitu dengan mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas 1% dari seluruh karyawan di perusahaan yaitu 14 karyawan penyandang disabilitas dari total 1317 karyawan.<sup>92</sup>Dalam hal ini telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Pasal 53 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

PT. Samwon Busana Indonesia memberikan perlakuan yang sama dan adil kepada seluruh karyawan tanpa mebeda-bedakan karyawan non disabilitas maupun penyandang disabilitas. Pemberian kesempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan penyandang disabilitas tidak ada unsur diskriminasi yang dapat mengakibatkan pekerja penyandang disabilitas minder (kurang percaya diri) ataupun terbebani dalam bekerja di perusahaan.PT. Samwon Busana memberikan dukungan penuh kepada karyawan yang bekerja di perusahaan maupun penyandang disabilitas yang berada di luar yang sedang mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.<sup>93</sup>Adapun karyawan penyandang disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia yang sudah memiliki bekal atau kemampuan yang sebelumnya telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah serta karyawan penyandang disabilitas yang mendapatkan pelatihan dari perusahaan.

---

<sup>92</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia (Semarang: 21 Januari 2020)

<sup>93</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia (Semarang: 21 Januari 2020)



**B. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia Berdasarkan Prinsip-Prinsip Keadilan**

Perlindungan hukum adalah bentuk memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi, dan politik untuk memperoleh keadilan sosial. Jadi pemberian perlindungan hukum wajib diberikan kepada seluruh manusia untuk menghormati hak asasi manusia, tidak terkecuali dengan penyandang disabilitas. Bentuk perlindungan kepada penyandang disabilitas adalah upaya yang dilakukan secara sadar untuk melindungi, menghormati, dan memenuhi hak penyandang disabilitas.

Agar tidak terjadi kesenjangan dan terjadi diskriminasi kepada penyandang disabilitas, perlindungan hukum kepada penyandang disabilitas wajib diberikan dari segala aspek, salah satunya adalah memberikan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas yang adil dan rata. Dalam dunia kerja, penyandang disabilitas berhak menerima perlakuan yang sama dan kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan tanpa adanya diskriminasi, hal ini sesuai dengan Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan. Maka dari itu, untuk menghormati hak-hak penyandang disabilitas Undang-Undang telah mengatur mengenai perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas khususnya dalam masalah pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas sesuai dengan Pasal 67 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Pengusaha yang memperkerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”. Disebutkan pula dalam Pasal 9 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas bahwa penyandang disabilitas memperoleh hak keadilan dan perlindungan hukum untuk diperlakukan sama dihadapan hukum dalam penyediaan aksesibilitas serta perlindungan dari segala tekanan, kekerasan, penganiayaan, diskriminasi, dan/atau perampasan atau pengambilalihan hak milik.

Pemberian perlindungan hukum kepada penyandang disabilitas diberikan dengan berdasarkan pada prinsip kemanusiaan dan keadilan. Seperti prinsip-prinsip keadilan yang dikemukakan oleh John Rawl, yang menegaskan bahwa penegakan keadilan harus berdimensi pada kerakyatan yang memperhatikan dua prinsip keadilan yaitu Pertama, memberi hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas seluas kebebasan bagi setiap orang. Jadi kaitannya dengan hal ini, dalam melindungi hak-hak penyandang disabilitas untuk bebas memilih dan mendapatkan mendapatkankesempatan kerja yang sama dan adil serta tidak ada unsur

diskriminasi dari tindakan perusahaan, diperlukan adanya badan pengawas yang mengawasi kinerja pengusaha. Di Kota Semarang sendiri, ketenagakerjaan diawasi oleh pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Dalam memberikan pengawasan. Tugas dan wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah melakukan pembinaan dan melakukan pengawasan. Seperti pembinaan norma ketenagakerjaan, Pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah untuk melindungi hak-hak penyandang disabilitas, pegawai pengawas akan memberikan pemahaman kepada perusahaan-perusahaan bahwa penyandang disabilitas juga berhak menerima pekerjaan, menyarankan kepada pengusaha untuk melakukan pembinaan kepada penyandang disabilitas, bahwa perusahaan harus mempekerjakan minimal 1% dari seluruh pekerja di perusahaan. Jika perusahaan tidak memberikan kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas, maka pegawai pengawas akan memberikan nota pemeriksaan sebagai bentuk teguran kepada perusahaan.<sup>94</sup>

Tugas dan wewenang pegawai pengawas lainnya adalah mengawasi setiap perusahaan yang melakukan wajib lapor. Berdasarkan hasil wawancara, selama ini PT. Samwon Busana Indonesia telah melaksanakan wajib lapor secara keseluruhan setiap tahunnya ke Dinas Tenaga Kerja serta melaporkan banyaknya karyawan secara keseluruhan baik non disabilitas maupun

---

<sup>94</sup>Asih, *Wawancara*, Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, (Semarang: 24 Februari 2020)

penyandang disabilitas yang bekerja di PT. Samwon Busana Indonesia. Bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah adalah dengan memberikan pengarahan dan sosialisasi kepada pengusaha-pengusaha serta memberikan pengajaran kepada penyandang disabilitas agar mendapatkan hak-haknya.<sup>95</sup>Jadi, baik pemerintah maupun perusahaan PT. Samwon Busana Indonesia telah memberi hak dan kesempatan yang sama atas dasar kebebasan kepada penyandang disabilitas sebagai fasilitator untuk memenuhi kebutuhan dan hak dari penyandang disabilitas.

Prinsip keadilan yang kedua menurut John Rawls yaitu mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi sehingga memberi keuntungan yang bersifat timbal balik. Keadilan bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan kesejahteraan memenuhi kebutuhan hidupnya, wajib bagi perusahaan negara maupun swasta mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas. Dengan mempekerjakan tenaga kerja penyandang disabilitas akan memberikan dampak positif yaitu ada hubungan timbal balik yang menguntungkan antara keduanya. Perusahaan akan diuntungkan dengan adanya pekerja penyandang disabilitas untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, sedangkan tenaga kerja penyandang disabilitas akan mendapatkan keuntungan yaitu dapat memenuhi kebutuhan ekonominya. Akan tetapi banyak perusahaan

---

<sup>95</sup>Asih, *Wawancara*, Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah, (Semarang: 24 Februari 2020)

yang masih memandang rendah tenaga kerja penyandang disabilitas karena dinilai tidak memiliki kemampuan dan memiliki daya pikir yang rendah. Padahal apabila tenaga kerja penyandang disabilitas tersebut dilatih dan diberikan pengetahuan maka sebaliknya akan menguntungkan bagi perusahaan yang mempekerjakannya karena dapat meningkatkan produktivitas. Teori keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls ini, memprioritaskan kesamaan harkat dan martabat manusia untuk mendapatkan hak-haknya secara adil dan sama rata. Sehingga dengan ini, PT. Samwon Busana Indonesia yang merupakan perusahaan swasta telah mampu memberikan kesempatan kerja yang sama serta memberikan keadilan bagi penyandang disabilitas dengan mempekerjakannya di perusahaan.

Berikut bentuk-bentuk perlindungan hukum yang di berikan oleh PT. Samwon Busana Indonesia terhadap hak-hak penyandang disabilitas, antara lain:

#### 1. Perlindungan Terhadap Penyandang Disabilitas

Sebagaimana Pasal 67 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya”. Dalam kaitannya dengan hal ini, PT. Samwon Busana Indonesia memberikan perlindungan kepada karyawannya baik itu pekerja penyandang disabilitas maupun non disabilitas sesuai dengan derajatnya. Perlindungan hukum yang

diberikan oleh PT. Samwon Busana Indonesia kepada karyawannya semuanya sudah tertuang di dalam Peraturan Perusahaan. Di dalam perusahaan terdapat komite bipartit yang berfungsi sebagai lembaga komunikasi antara manajemen dan karyawan.<sup>96</sup>

Terkait dengan aspirasi karyawan, seluruh karyawan juga diberi kebebasan untuk menyampaikan keluhan kesah dan bebas menyampaikan pendapatnya yang dapat disampaikan secara langsung ke atasan atau melalui perantara yang dapat disampaikan ke HRD perusahaan, kotak saran, ataupun melalui lembaga bipartite.<sup>97</sup>

Tata cara penyelesaian keluhan kesah berdasarkan Peraturan Perusahaan Pasal 34 di PT. Samwon Busana Indonesia, yaitu:<sup>98</sup>

a. Tahap pertama disampaikan melalui:

- 1) Kotak saran yang telah terdapat di dekat papan pengumuman di area sewing.
- 2) Atasan langsung (*Chief Supervisor* atau *Supervisor*)
- 3) HRD secara langsung
- 4) Pengurus Lembaga Bipartite yang terdapat pada masing-masing departemen.

---

<sup>96</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia (Semarang: 17 Februari 2020)

<sup>97</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia (Semarang: 17 Februari 2020)

<sup>98</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia (Semarang: 17 Februari 2020)

- b. Apabila tidak ada penyelesaian dalam tahap tersebut dilanjutkan ke tingkat Kepala bagian bersama karyawan yang bersangkutan dengan Ketua Lembaga Bipartite dan Pihak Pengusaha atau wakilnya yang ditunjuk. Pada tahap ini harus berupaya untuk menyelesaikannya yang merupakan upaya penyelesaian secara Musyawarah Bipartite.
- c. Jika pada tahap tersebut di atas tidak memberikan penyelesaian, keluhan tersebut dapat diselesaikan secara Tripartit yaitu diselesaikan secara musyawarah antara pihak pengusaha, karyawan, dan Pegawai Perantara dari Dinas Tenaga Kerja setempat berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan adanya kesempatan menyampaikan keluhan ini, merupakan cara efektif bagi penyandang disabilitas sebagai bentuk konseling untuk membantu keterbukaan dan berdiskusi tentang masalah yang dihadapi karyawan penyandang disabilitas di lingkungan kerja. Selain itu perusahaan juga menjamin kerahasiaan pendapat dan keluhan yang disampaikan oleh karyawan.

2. Pasal 11 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 menyebutkan hak-hak dari penyandang disabilitas mengenai kesempatan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:
  - a. Memperoleh pekerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau swasta tanpa Diskriminasi

Mengenai pasal ini, PT. Samwon Busana Indonesia dalam membantu penyandang disabilitas untuk memperoleh pekerjaan tanpa adanya diskriminasi, telah membuka kesempatan yang sama kepada penyandang disabilitas dengan membuka lowongan pekerjaan tanpa memandang tenaga kerja tersebut penyandang disabilitas maupun non disabilitas. Akan tetapi pemenuhan kesempatan kerja kepada penyandang disabilitas kebanyakan di PT. Samwon Busana Indonesia saat ini hanya penyandang disabilitas tuna daksa dan tuna rungu.<sup>99</sup> Untuk penyandang disabilitas tuna netra ataupun tuna wicara belum ada di PT. Samwon Busana Indonesia, jadi pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di PT. Samwon Busana Indonesia belum menyeluruh.

- b. Memperoleh upah yang sama dengan tenaga kerja yang bukan Penyandang Disabilitas dalam jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama

Berdasarkan pada Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dimana jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya tersebut mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar

---

<sup>99</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia (Semarang: 21 Januari 2020)



yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.

Perlindungan terhadap hak penyandang disabilitas terkait pengaturan mengenai upah dalam PT. Samwon Busana Indonesia adalah setiap karyawan yang bekerja di perusahaan menerima gaji pokok dalam bentuk uang sesuai dengan UMK dan ketentuan upah yang berlaku dengan pembayaran rekening dan tunjangan-tunjangan karyawan. Perusahaan membayar gaji kepada karyawan setiap tanggal 5. Selain itu perusahaan juga memberikan tunjangan-tunjangan yang berupa tunjangan makan, upah lembur, jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan pensiun. Mengenai potongan gaji karyawan PT. Samwon Busana Indonesia, perusahaan akan melakukan pemotongan gaji kepada karyawan karena mangkir, potongan gaji karena meninggalkan pekerjaan tanpa ijin, potongan kontribusi BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, potongan serikat pekerja.<sup>100</sup>

Berdasarkan keterangan dari karyawan di PT. Samwon Busana Indonesia, baik penyandang disabilitas maupun non disabilitas, penerimaan gaji oleh perusahaan tepat waktu dan tidak pernah ada keterlambatan dalam penerimaan upah. Semua gaji diberikan sudah sesuai

---

<sup>100</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia (Semarang: 21 Januari 2020)

dengan peraturan dan kesepakatan yang dilakukan oleh karyawan dan perusahaan.<sup>101</sup>

c. Memperoleh aksesibilitas dan akomodasi yang layak dalam pekerjaan

Akomodasi yang layak adalah modifikasi dan penyesuaian yang tepat dan diperlukan untuk menjamin penikmatan atau pelaksanaan semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental untuk penyandang disabilitas berdasarkan kesetaraan. Apabila pemberi kerja yang tidak menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas, berdasarkan pada Pasal 50 Undang-Undang No. 8 Tahun 2016, maka pengusaha akan dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis, penghentian kegiatan operasional, pembekuan izin usaha, dan pencabutan izin usaha.

Penyediaan akomodasi seperti bus karyawan, di PT. Samwon Busana Indonesia saat ini tidak disediakan. Akan tetapi karyawan di PT. Samwon Busana Indonesia mendapatkan tunjangan transportasi dari perusahaan. Wawancara yang penulis lakukan dengan karyawan PT. Samwon Busana Indonesia, menyebutkan bahwa dulu perusahaan menyediakan akomodasi berupa bus karyawan akan tetapi beberapa tahun ini perusahaan tidak menyediakan bus karyawan. Walaupun demikian karyawan di PT. Samwon Busana Indonesia khususnya penyandang disabilitas tidak merasa kesusahan untuk pergi bekerja. Karena perusahaan

---

<sup>101</sup>Wawancara Karyawan Penyandang Disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia

memberikan tunjangan transportasi dan perlakuan yang diberikan perusahaan sangat baik.<sup>102</sup>

Perlindungan hukum yang di berikan oleh PT. Samwon Busana Indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan bagi karyawannya, perusahaan telah mematuhi aturan perundang-undangan yang ada dan menyediakan fasilitas kesejahteraan. Sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 99 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Dalam hal ini PT. Samwon Busana Indonesia memberikan kesejahteraan sosial kepada karyawannya berupa Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Jaminan Sosial Kesehatan, Jaminan Sosial untuk bayi baru lahir, perawatan dan pengobatan, pemberian obat dan antibiotik dari poliklinik perusahaan, fasilitas parkir, tempat ibadah, fasilitas toilet.<sup>103</sup>

Aksesibilitas menurut Pasal 1 Ayat (8) Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas adalah kemudahan yang disediakan untuk penyandang disabilitas guna mewujudkan kesamaan kesempatan. Pemenuhan aksesibilitas seperti mushola, toilet baik toilet duduk ataupun jongkok, poliklinik, pemadam api dan P3K (*fire extinguisher and first aid*), alat pelindung diri (*personal protective*

---

<sup>102</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia (Semarang: 21 Januari 2020)

<sup>103</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia (Semarang: 21 Januari 2020)

*equipment*), dan hidran sudah tersedia di PT. Samwon Busana Indonesia. Akan tetapi aksesibilitas seperti tangga yang khusus untuk penyandang disabilitas di perusahaan belum ada. Karena karyawan penyandang disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia saat ini derajat kecacatannya dapat dikatakan masih cacat ringan sehingga penyediaan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas masih sama dengan karyawan non disabilitas.<sup>104</sup> Dengan demikian perusahaan belum sepenuhnya memenuhi aksesibilitas bagi karyawan penyandang disabilitas padahal berdasarkan peraturan perundang-undangan semua aksesibilitas bagi karyawan penyandang disabilitas harus ada.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan karyawan penyandang disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia, kurangnya aksesibilitas bagi karyawan penyandang disabilitas di perusahaan tidak menghambat kinerja dari penyandang disabilitas itu sendiri. Karena perusahaan memberikan perhatian dan memberikan kompensasi bagi karyawan penyandang disabilitas jika terdapat keluhan. karena penempatan kerja bagi penyandang disabilitas disesuaikan dengan kebutuhan dan derajat kecacatan dari penyandang disabilitas itu sendiri.<sup>105</sup>

d. Penempatan kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat

---

<sup>104</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia (Semarang: 21 Januari 2020)

<sup>105</sup>Wawancara karyawan Penyandang Disabilitas PT. Samwon Busana Indonesia

PT. Samwon Busana Indonesia dalam perekrutan tenaga kerja, perusahaan tetap akan menerima pelamar baik penyandang disabilitas maupun non disabilitas. Untuk pelamar penyandang disabilitas, melakukan prosedur yang sama dengan pelamar non disabilitas yaitu menunjukkan surat lamaran kerja dan persyaratan-persyaratan lainnya. Setelah itu akan melalui beberapa tahapan-tahapan seleksi seperti tes administratif, tes tertulis, psikotes, wawancara, dan tes kesehatan. Apabila tahapan-tahapan tersebut berhasil dilalui dan dinyatakan lulus maka diterima oleh perusahaan untuk mengikuti pelatihan (*training*) selama tiga bulan. Masa pelatihan (*training*) ini bertujuan agar karyawan lebih mengenal perusahaan, mengenal prosedur kerja yang benar serta uraian tugas-tugas yang harus dilakukan karyawan. Bentuk pelatihan yang dilakukan oleh PT. Samwon Busana Indonesia adalah seperti pelatihan *QC Training*, pelatihan CoC dan C-TPAT, pelatihan OSH dan *First Aid*, serta pelatihan memadamkan api (*Fire Drill*).<sup>106</sup> Pelatihan yang dilakukan oleh karyawan penyandang disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia sama dengan karyawan non disabilitas, akan tetapi semua itu disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatan penyandang disabilitas. Mengenai penempatan karyawan penyandang disabilitas oleh perusahaan untuk jenis pekerjaan disesuaikan dan memungkinkan bagi penyandang disabilitas untuk mengerjakannya.

---

<sup>106</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia (Semarang: 17 Februari 2020)

### 3. Waktu Kerja

Berdasarkan pada Pasal 77 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja dengan ketentuan 7 jam 1 hari dan 40 jam 1 (satu) minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Apabila melebihi ketentuan tersebut pekerja wajib diberikan upah lembur. Waktu kerja di PT. Samwon Busana Indonesia adalah 6 hari kerja yaitu hari Senin, Selasa, Rabu, Kamis, Jumat, dan Sabtu. Waktu kerja untuk Hari Senin sampai Jumat dimulai pada pukul 07.30-15.30 WIB jadi sebanyak 8 jam per hari dengan waktu istirahat untuk makan dan menjalankan ibadah yaitu satu jam per hari. Sedangkan untuk Hari Sabtu, waktu kerja dimulai pada pukul 07.30-13.00 WIB.<sup>107</sup>

Penentuan akan waktu kerja di PT. Samwon Busana Indonesia adalah berdasarkan kesepakatan dari perusahaan dengan karyawan, dimana apabila ada penambahan jam kerja lembur untuk karyawan maka perusahaan akan tetap memberikan upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam undang-undang yang berlaku. Menurut karyawan di PT. Samwon Busana Indonesia pemberian jam kerja ini bukanlah masalah asalkan perusahaan memberikan upah yang sesuai dan tepat waktu. Jadi sampai

---

<sup>107</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia (Semarang: 21 Januari 2020)

sekarang belum ada karyawan yang mengajukan keluhan akan jam kerja di PT. Samwon Busana Indonesia.

#### 4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan pada Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

a. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- 1) keselamatan dan kesehatan kerja
- 2) moral dan kesusilaan
- 3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan pada pernyataan tersebut maka mewajibkan kepada setiap pengusaha untuk menyediakan dan menerapkan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk meminimalisir adanya kecelakaan kerja. Dalam kaitannya dengan hal ini, PT. Samwon Busana Indonesia telah menyediakan sistem K3 ini yang tujuannya adalah untuk meminimalisir resiko kerja akibat kecelakaan kerja maupun sakit. Akan tetapi sistem manajemen ini berlaku untuk seluruh karyawan di PT. Samwon

Busana Indonesia dan belum ada aturan yang membahas secara khusus untuk penyandang disabilitas.

Dalam kebijakannya kegiatan industri PT Samwon Busana Indonesia mengandung resiko bahaya yang berpotensi menimbulkan insiden yang merugikan dan dapat mengganggu bisnis. Oleh karena itu pihak manajemen PT Samwon Busana Indonesia sepakat dengan suatu komitmen utama dan berkelanjutan dalam hal melindungi karyawan sebagai aset terpenting perusahaan, harta milik perusahaan dan lindungan lingkungan dari suatu kerugian yang tidak diharapkan oleh semua pihak. Tujuan dari komitmen ini bukan hanya sekedar untuk memenuhi standar Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), melainkan juga untuk bertindak secara positif dalam hal mencegah cedera, sakit penyakit, kerusakan harta benda, kebakaran, peledakan dan kerugian yang timbul dari operasi-operasi kerja PT Samwon Busana Indonesia.<sup>108</sup>

Dalam kebijakan manajemen PT Samwon Busana Indonesia disebutkan bahwa:<sup>109</sup>

- a. Agar setiap karyawan melaporkan semua kasus-kasus kecelakaan atau hampir celaka dan bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan aman sesuai dengan Undang-Undang K3LL dari pemerintah Republik Indonesia serta peraturan perusahaan. Partisipasi dan kontribusi semua

---

<sup>108</sup>Diskta Winza Ronica, *Wawancara*, Dokter Poliklinik PT. Samwon Busana Indonesia, (Semarang: 27 Januari 2020)

<sup>109</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia, (Semarang: 21 Januari 2020)



karyawan sangat menentukan keberhasilan kita untuk meraih kinerja K3LL yang memuaskan.

- b. Untuk mencapai keberhasilan program keselamatan kerja, adalah merupakan tanggung jawab tiap-tiap manajer atau pengawas lini untuk menerima dan membuat agar pekerjaan yang dilakukannya bebas dari kecelakaan. Melakukan penyelidikan semua kecelakaan, keadaan hampir celaka dan semua penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dengan tujuan untuk mengetahui dan menghilangkan akar penyebabnya (asal usul penyebabnya) dan melaksanakan tindakan perbaikan dengan segera.
- c. Melaksanakan inspeksi-inspeksi terencana secara berkala untuk mengetahui dan mengurangi potensi-potensi bahaya serta melaksanakan audit sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan menindaklanjuti hasil temuan untuk mencegah kecelakaan sedini mungkin.
- d. Mengembangkan perencanaan tindakan darurat beserta prosedur penanggulangan yang efektif, untuk mendukung program keselamatan kerja, kesehatan di tempat kerja dan lingkungan atau bersifat keamanan, dengan demikian akan mengurangi dampak negatif terhadap perusahaan, klien (mitra kerja), lingkungan permukiman masyarakat umum dan lain-lainnya.
- e. Mengusulkan, menyiapkan dan melaksanakan pelatihan bagi seluruh karyawan dan mendorong mereka untuk memberikan masukan-masukan dengan cara berbagi informasi melalui sistem komunikasi dua arah,

dengan cara yang tepat untuk perbaikan masalah kesehatan, keselamatan kerja dan lingkungan.

Kebijakan ini ditinjau setiap tahun dan akan dikeluarkan kembali jika perlu untuk dilakukan perubahan-perubahan dalam rangka peningkatan kinerja K3LL Perusahaan. Selain itu, PT. Samwon Busana Indonesia juga memberikan dispensasi waktu untuk istirahat kepada pekerja wanita yang merasakan sakit pada waktu haid, pekerja wanita yang akan melahirkan serta pekerja wanita yang menyusui. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu dokter poliklinik di PT. Samwon Busana Indonesia, perusahaan memberikan waktu istirahat bagi pekerja yang akan melahirkan dan istirahat setelah melahirkan. Masing-masing istirahat lamanya adalah 1,5 bulan. Hal ini diberikan sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Sedangkan untuk pekerja yang sakit akan diberikan dispensasi untuk istirahat apabila pekerja menyerahkan surat keterangan sakit yang diberikan dari poliklinik yang menyatakan bahwa pekerja tersebut sakit.<sup>110</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan penyandang disabilitas yang terdapat di PT. Samwon Busana Indonesia, yang bekerja di bagian produksi, operator, serta *cleaning service*, bahwa dalam menjalankan pekerjaannya sama sekali tidak mengalami hambatan ataupun kendala. Seperti Ibu Ismu, beliau adalah pekerja penyandang disabilitas yang di mana jari-jari kakinya

---

<sup>110</sup>Dr. Diskta Winza Ronica, *Wawancara*, Dokter Poliklinik PT. Samwon Busana Indonesia, (Semarang: 27 Januari 2020)

tidak ada. Beliau diberikan dispensasi oleh perusahaan yang pada saat bekerja seharusnya memakai sepatu akan tetapi mendapatkan dispensasi untuk menggunakan sandal dalam bekerja setelah mendapatkan izin dari poliklinik dan personalia.<sup>111</sup>

## 5. Pemutusan Hubungan Kerja

Hubungan industrial berdasarkan pada Pasal 1 Ayat (16) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan industrial terkait dengan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) di PT. Samwon Busana Indonesia tidak ada yang namanya PHK. Karyawan yang *resign* baik itu karyawan non disabilitas ataupun penyandang disabilitas semuanya sesuai dengan prosedur perusahaan, yaitu mengajukan pengajuan tertulis minimal 30 hari sebelum *resign* dan tetap menjalankan kewajibannya serta akan diberikan hak sisa gaji yang belum terbayarkan, sisa cuti tahunan yang belum diambil, serta tali kasih sesuai peraturan perusahaan dan surat pengalaman kerja.<sup>112</sup>

---

<sup>111</sup>Ismu, *Wawancara*, Karyawan PT. Samwon Busana Indonesia, (Semarang: 27 Januari 2020)

<sup>112</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia (Semarang: 17 Februari 2020)

Dalam mempererat hubungan industrial kepada karyawannya, usaha-usaha yang dilakukan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:<sup>113</sup>

- a. Mengadakan pertemuan baik formal maupun informal secara berkala sekurang-kurangnya satu bulan sekali untuk membahas dan mencari jalan keluar atau penyelesaian masalah-masalah ketenagakerjaan yang mungkin timbul.
- b. Pengusaha dan karyawan membentuk lembaga kerjasama Bipartit yang anggotanya perwakilan dari seluruh departemen dan bagian serta wakil dari pengusaha.

Baik karyawan penyandang disabilitas maupun non disabilitas yang bekerja di PT. Samwon Busana Indonesia belum ada yang mengalami PHK. Khususnya karyawan penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan yang sama dan adil.

Perlindungan hukum yang diberikan kepada penyandang disabilitas terhadap pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas terkait pekerjaan, khususnya karyawan penyandang disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia harus disesuaikan dengan kemampuan dan derajat kecacataan dari penyandang disabilitas itu sendiri. PT. Samwon Busana Indonesia

---

<sup>113</sup>Redi Adji K, *Wawancara*, HRD PT. Samwon Busana Indonesia (Semarang: 17 Februari 2020)

memberikan kesempatan yang sama dan perlindungan hukum kepada semua karyawannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemberian kesempatan dan perlindungan kepada penyandang disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia ini, disamakan dengan karyawan non disabilitas baik perlakuan fasilitas, akses, jaminan, upah, waktu kerja maupun aspek-aspek lainnya. Walaupun dalam peraturan perusahaan PT. Samwon Busana Indonesia tidak menyebutkan secara khusus untuk penyandang disabilitas, namun semua peraturan yang berlaku di perusahaan tetap berlaku bagi penyandang disabilitas Jadi di PT. Samwon Busana Indonesia tidak ada diskriminasi kepada karyawan penyandang disabilitas.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Pemenuhan kesempatan kerja bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dapat terlihat dalam:
  - a. Pasal 53 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, PT. Samwon Busana Indonesia sebagai perusahaan swasta telah mempekerjakan penyandang disabilitas sebanyak 1% dari keseluruhan jumlah karyawan yaitu 14 karyawan dari 1317 jumlah seluruh karyawan.
  - b. Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menunjukkan bahwa PT. Samwon Busana Indonesia telah memberikan kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi kepada penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan dengan menempatkan tenaga kerja penyandang disabilitas sesuai dengan derajat kecacatannya.
  - c. Pasal 4 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, menunjukkan bahwa PT. Samwon Busana Indonesia telah mempekerjakan penyandang disabilitas akan tetapi karyawan yang bekerja di perusahaan baru mempekerjakan penyandang disabilitas fisik yaitu tuna daksa dan tuna rungu. Padahal jenis-jenis penyandang disabilitas ada penyandang

disabilitas fisik, penyandang disabilitas intelektual, penyandang disabilitas sensorik dan penyandang disabilitas mental.

- d. Pasal 46 UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas, menunjukkan bahwa pemerintah Disnakertrans Kota Semarang telah memberikan bentuk pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas seperti pelatihan menjahit, membatik, dan tata boga. Serta PT. Samwon Busana Indonesia memberikan pelatihan kerja bagi setiap karyawan baru untuk memberikan keterampilan potensi dari setiap karyawan.
2. Pemberian perlindungan hukum terhadap hak-hak kerja penyandang disabilitas diantaranya sebagai berikut:
    - a. Berdasarkan pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa PT. Samwon Busana Indonesia telah memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak penyandang disabilitas berupa pengupahan yang layak, memberikan jaminan sosial untuk mewujudkan kesejahteraan karyawannya, pemberian waktu kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan, menyediakan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi karyawan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, serta mengatur proses hubungan industrial antara perusahaan dengan karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
    - b. Berdasarkan pada UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, menunjukkan bahwa PT. Samwon Busana Indonesia memberikan perlindungan hukum kepada penyandang disabilitas dengan membuka

kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan, memberikan pengupahan yang sama sesuai dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang sama.

- c. Pemberian perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja penyandang disabilitas belum diberikan secara optimal oleh PT. Samwon Busana Indonesia, seperti aksesibilitas tangga khusus penyandang disabilitas belum disediakan.
- d. Untuk memastikan semua penyandang disabilitas mendapatkan keadilan yang sama baik hak dan kesempatan agar tidak terjadi tindakan diskriminasi, Disnakertrans memberikan perlindungan kepada tenaga kerja penyandang disabilitas melalui pegawai pengawasan melakukan pengawasan bagi setiap perusahaan dengan memberikan pemahaman dan sosialisasi akan pentingnya mempekerjakan penyandang disabilitas.

## **B. Saran**

### **1. Bagi PT. Samwon Busana Indonesia**

Saran penulis untuk PT. Samwon Busana Indonesia adalah perusahaan harus lebih memperhatikan pemenuhan hak-hak pekerja penyandang disabilitas seperti pemenuhan aksesibilitas harus ada dan terpenuhi sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Walaupun di PT. Samwon Busana Indonesia belum terdapat pekerja penyandang disabilitas yang dalam artian penyandang disabilitas dengan kecacatan yang parah. Hal



ini bertujuan agar pekerja penyandang disabilitas lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya.

## 2. Pemerintah/Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Saran penulis untuk pemerintah adalah pemerintah harus lebih tegas dalam mengawasi setiap perusahaan-perusahaan selain mensosialisasikan dan melakukan pembinaan, pemerintah juga harus lebih intensif dalam mengkoordinir pengusaha agar memberikan kesempatan kerja yang sama bagi penyandang disabilitas. Selain itu pemberian program pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas lebih dioptimalkan dan diperluas agar penyandang disabilitas memiliki keterampilan untuk mendapatkan pekerjaan baik di perusahaan informal maupun formal.

## C. Penutup

Demikian hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai Kesempatan Kerja dan Perlindungan Hukum Bagi Penyandang Disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia. Penelitian ini digunakan sebagai bahan untuk penulis mendapatkan Strata 1 (S1).

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku**

- Agus, Dwiyanto, 2006, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Amirudin dan Zaenal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Amran, Ali, 2016, *Pendidikan Pancasila Di Perguruan Tinggi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ashofa, Burhan, 1996, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asshiddiqie, Jimly, 2010 *Konstitusi dan Konstitusionalisme*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Fahroji, Ikhwan, 2016, *Hukum Perburuan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Malang: Setara Press.
- Hadjon, Phillipus M., 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT. Bina Ilmu.
- Husni, Lalu, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Imron Ali, 2015, *Legal Responsibility: Membumikan Asas Hukum Islam di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- International Labour Organization (ILO), 2013, *Inklusi Penyandang Disabilitas di Indonesia*.
- Kelsen, Hans, 2011, *General Theory of Law and State*, diterjemahkan oleh Rasisul Muttaqien, Bandung: Nusa Media.
- Kementerian Agama RI, 2007, *Alqur'an Terjemah dan Tajwid*, Bandung: Sygma.
- Mertokusumo, Sudikno, 2007, *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty.

- Muhammad, Syekh Ali Ash-Shabuni, *Tafsir Ayat-Ayat Al-Ahkam* Jilid I, diterjemahkan oleh Ahmad Zulfikar dan Taufik.
- Muhjad, Hadin, 2012, *Penelitian Hukum Indonesia Kontemporer*, Yogyakarta: Genta Publishing.
- Nadzir, Muhammad, 2003, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Raharjo, Satjipto, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Rasuanto, Bur, 2005, *Keadilan Sosial: Pandangan Deontologis Rawls dan Habermas, Dua Teori Filsafat Politik Modern*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Reefani, Nur Kholis, 2013, *Panduan Anak Berkebutuhan Khusus*, Yogyakarta: Imperium.
- Rusli, Hardijan, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rawls, John, 2011, *Teori Keadilan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- S. Mulyadi, 2014, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Soekanto, Soerjono, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet ke-19, Bandung: Alfabeta.
- Suteki dan Galang Taufani, 2018, *Metodologi Penemuan Hukum (Filsafat, Teori, dan Praktik)*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tambunan, 2002, *Tenaga Kerja*, Yogyakarta: Bpfe.
- Wahyudi, Eko, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Solihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika.

### **Skripsi**

- Anaessaburi, Ahmad Tosirin, 2017, *Pelaksanaan Pemberian Kesempatan Kerja Bagi Penyandang Disabilitas Netra di Daerah Istimewa Yogyakarta*, skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Gope, Erwin, 2015, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Di Daerah Istimewa Yogyakarta (Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan), *skripsi* UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Nur, Muhammad Hafiz, 2018, Disabilitas Menurut Al Quran (Kajian Studi Tafsir Tematik), *Skripsi* UIN Sumatra Utara.

Putriani, Tutik S, 2011, Implementasi Peraturan Daerah No. 22 Tahun 2008 (Kasus Tentang Kesempatan Kerja Difabel Oleh Pemerintah Kota Surakarta, *Skripsi* Universitas Sebelas Maret Surakarta.

### **Jurnal**

Faiz, Pan Mohamad, 2009, Teori Keadilan John Rawls, dalam *Jurnal Konstitusi*, Vol. 6 No. 1.

Fattah, Damanhuri, 2013, Teori Keadilan Menurut John Rawls, *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, Vol. 9 No. 2.

Handayana, Sri, 2016, Difabel Dalam Al Quran, *Journal of Disability Studies*, Vol. 3, No. 2.

Mubarok, Mohammad Yazid, 2019, Hak-Hak dan Kewajiban Kaum Disabilitas Sebelum dan Setelah Datangnya Islam, *Islamic Akademika: Jurnal Pendidikan dan Keislaman*, Vol. No. 6, Issue No.1.

Rahayu, Sugi, Utami Dewi dan Marita Ahdiyana, 2013, Pelayanan Publik Bidang Transportasi Bagi Difabel Di Daerah Istimewa Yogyakarta, *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, Vol. 10. No. 2, hal 108-119, Universitas Negeri Yogyakarta.

Setiono, 2004, *Rule Of Law (supremasi hukum)*, Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.

Sholeh, Ismail, 2018, *Implementasi Pemenuhan Hak bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang*, *Kanun: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 20, No. 1, (April, 2018), pp. 63-82. Universitas Diponegoro Semarang.

Situmorang, Boyke T.H, 2005, Elastisitas Kesempatan Kerja terhadap Pertumbuhan Ekonomi, Upah Minimum dan Suku Bunga di Indonesia Tahun 1990-2003, *Makalah Falsafah Sains (Pps-702)*, Institut Pertanian Bogor.

Trimaya, Arrista, 2016, Upaya Mewujudkan Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, *Jurnal Legislasi Indonesia* vol.13 no. 04 Jakarta.

### **Peraturan Perundang-undangan, Al-Qur'an, Hadits**

Q.S. Al Hajj Ayat 46

Q. S. An-Nur Ayat 61

Hadits Syekh Ali As-Shabuni

UUD NRI 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

PP Nomor 52 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial Bagi Penyandang Disabilitas

PP Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi Terhadap Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas

### **Website**

Badan Pusat Statistik, <http://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>.

Databoks, “Berapa Jumlah Penduduk Usia Produktif Indonesia”, <http://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/09/09/berapa-jumlah-penduduk-usia-produktif-indonesia>

<http://samwonbusana.com/page/80032/green-factory.html>

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, <http://kbbi.web.id/perlindungan>.

Open Data Jawa Tengah, “Rekapitulasi Data Penyandang Cacat Fisik dan Mental Tahun 2017 dan

2018”<http://satudata.semarangkota.go.id/adm/file/20181023101321REKAPITULASIDATAPENYANDANGCACATFISIKDANMENTALTAHUN2017DAN2018.xlsx>

Riski Wicaksono, “*Diskriminasi Hak Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas*”, April 2018<https://www.theindonesianinstitute.com/diskriminasi-hak-kesempatan-kerja-penyandangdisabilitas/>,

### **Wawancara**

K, Redi Adji. *Wawancara*. HRD PT. Samwon Busana Indonesia. Semarang: 21 Januari 2020

Ronica, Diskta Winza. *Wawancara*, Dokter Poliklinik PT. Samwon Busana Indonesia. Semarang: 27 Januari 2020

Khoiriah, Ismu. *Wawancara*. Karyawan Penyandang Disabilitas PT. Samwon Busana Indonesia. Semarang: 27 Januari 2020.

Suwarti. *Wawancara*. Karyawan Penyandang Disabilitas PT, Samwon Busana Indonesia. Semarang: 27 Januari 2020

Asih. *Wawancara*. Pegawai Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Semarang: 24 Februari 2020.

Nunuk. *Wawancara*. Kasi Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang. Semarang: 11 Februari 2020.

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

### **Lampiran 1**

#### **Panduan wawancara untuk HRD PT. Samwon Busana Indonesia**

1. Gambaran umum PT. Samwon Busana Indonesia?
2. Bagaimana stuktur organisasi PT. Samwon Busana Indonesia?
3. Adakah karyawan penyandang disabilitas di PT. Samwon Busana Indonesia?
4. Setelah diterbitkannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, bahwa setiap perusahaan baik itu swasta maupun negara wajib mempekerjakan difabel, bentuk pemenuhan yang diberikan oleh perusahaan bagaimana?
5. Pengaturan perlindungan hak pekerja penyandang disabilitas:
  - a. Bagaimana bentuk pemenuhan kesempatan kerja di PT. Samwon Busana Indonesia?
  - b. Penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama dlm memenuhi hak-haknya, jika karyawan mengalami diskriminasi tindakan perusahaan bagaimana?
6. Bagaimana bentuk perekrutan karyawan bagi penyandang disabilitas di perusahaan?
7. Adakah perlakuan khusus yang diberikan oleh perusahaan thd karyawan penyandang disabilitas?
8. Bagaimana bentuk pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada penyandang disabilitas apakah sama dengan non disabilitas atau tidak?
9. Penempatan tenaga kerja?
  - Seleksi karyawan?
  - Orientasi?
  - Bentuk pelatihan?

10. Bagaimana hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan penyandang disabilitas?
11. Adanya karyawan penyandang disabilitas apakah mengganggu produktivitas perusahaan atau tidak?
12. Bagaimana bentuk hubungan industrial jika terdapat pemutusan hubungan kerja kepada karyawan penyandang disabilitas?
13. Bagaimana perlindungan penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak aksesibilitas di perusahaan?
14. Adakah kendala yang dihadapi oleh perusahaan dengan adanya karyawan penyandang disabilitas?
15. Bagaimana bentuk perlindungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan penyandang disabilitas mengenai waktu kerja dan waktu istirahat?
16. Sudahkah Menerapkan sistem manajemen K3 khusus bagi penyandang disabilitas (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)?
17. Adakah bentuk peraturan yang tertulis di PT. Samwon mengenai K3?
18. Apakah karyawan mendapatkan Dispensasi pada saat sakit/ sedang hamil/yang mengalami kecelakaan dalam bekerja?
19. Perlindungan upah?
  - Kapan penerimaan upah kepada karyawan?
  - Potongan gaji kepada karyawan?
  - Bagaimana bentuk tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan?
20. Bagaimana bentuk pelaksanaan pemberian kesejahteraan kepada karyawan penyandang disabilitas oleh perusahaan?
21. Bagaimana tanggapan perusahaan setelah mempekerjakan karyawan penyandang disabilitas?
22. Adakah kendala dan dampak positif yang diberikan oleh karyawan penyandang disabilitas kepada perusahaan?



## **Lampiran 2**

### **Panduan Wawancara untuk Karyawan Penyandang Disabilitas PT. Samwon Busana Indonesia**

1. Bekerja di PT. Samwon dibagian apa?
2. Sudah berapa lama bekerja di perusahaan?
3. Bagaimana perlakuan dari perusahaan kepada pekerja penyandang disabilitas?
4. Bagaimana bentuk perlindungan yang diberikan oleh perusahaan? Apakah ada pelanggaran dari perusahaan terhadap perjanjian kerja?
5. Bagaimana karyawan penyandang disabilitas dalam menyampaikan pendapatnya apakah direspon oleh perusahaan?
6. Apakah pekerja mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja serta tunjangan-tunjangan lainnya?
7. Apakah terdapat kendala dalam menjalankan pekerjaan?
8. Apakah terdapat dispensasi di perusahaan dengan kekurangan pekerja?
9. Apakah fasilitas yang tersedia di perusahaan sudah membantu pekerja dalam menjalankan pekerjaan?
10. Apakah penerimaan gaji kepada karyawan terhitung tepat waktu?
11. Adakah karyawan penyandang disabilitas yang di PHK oleh perusahaan?
12. Bagaimana hubungan industrial antara karyawan dengan perusahaan selama bekerja di perusahaan?

**Lampiran 3**  
**Panduan Wawancara untuk Disnaker Kota Semarang/Disnaker Provinsi**  
**Jawa Tengah**

1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum dan pemenuhan kesempatan kerja yang diberikan oleh pemerintah untuk mengurangi tingkat pengangguran terhadap penyandang disabilitas?
2. Di dalam kebijakannya pemerintah harus memberikan program pelatihan kepada penyandang disabilitas, apakah sudah terorganisir secara baik?
3. Bentuk program pelatihan apa saja yang diberikan kepada penyandang disabilitas?
4. Adakah kendala yang dihadapi dalam program pelatihan kepada penyandang disabilitas?
5. Bagaimana pendapat disnaker mengenai kurangnya penyerapan tenaga kerja bagi penyandang disabilitas baik di perusahaan informal maupun formal?
6. Bagaimana cara pemerintah dalam mengatasi pemenuhan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas yang kurang?
7. Bagaimana dengan PT. Samwon Busana Indonesia? Apakah perusahaan tersebut sudah menerapkan peraturan perundang undangan yang harus mempekerjakan 1% penyandang disabilitas dari jumlah seluruh karyawan?
8. Apakah PT. Samwon Busana Indonesia setiap tahunnya sudah melakukan wajib lapor kepada disnaker?
9. Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan pemerintah jika terdapat perusahaan yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas?

**Lampiran 4**  
**Dokumentasi wawancara penelitian**



**Wawancara dengan pihak HRD PT. Samwon Busana Indonesia**



**Wawancara dengan dokter poliklinik PT. Samwon Busana Indonesia**

			
<b>Wawancara dengan karyawan penyandang disabilitas PT. Samwon Busana Indonesia</b>			
			
<b>Wawancara dengan Bagin Hubungan Industrial Disnakertras Kota Semarang</b>			



**Wawancara dengan Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah**



## PT. SAMWON BUSANA INDONESIA

**Head Office and Factory 1 :**  
Kawasan Industri Candi Jl. Gatot Subroto Blok 11D, Ngaliyan - Semarang  
Telp. : +62-24-7627479/80/81/82 Fax. : +62-24-7627485

**Branch Office and Factory 2 :**  
Desa Damarjati, Kecamatan Kalinyamatan - Jepara  
Telp. : +62-291-7520526/27/28 Fax. : +62-291-7520530

**Marketing Office :**  
Menara Taspen Lantai 14 Suite 1405B, Jl. Jenderal Sudirman Kav. 2 Jakarta Pusat 10220  
Telp. : +62-21-2512556

Nomor : 028 / Pers. Int / SBI / I / 2020  
Hal : Konfirmasi Permohonan Izin Riset dan Wawancara

Kepada Yth  
Wakil Dekan Bidang Akademik, dan Kelembagaan  
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang  
Jl. Prof. Dr. H. Hamka  
Semarang 50185

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Nomor : B-320/UN.10.1/D1/TL.01/1/2019 Tanggal 17 Januari 2020,  
perihal permohonan Permohonan Izin Riset kepada mahasiswa/i atas nama :

Nama : Retno Indarti  
NIM : 1602056059  
Jurusan : Ilmu Hukum

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i tersebut di atas dapat kami terima untuk melaksanakan penelitian dan wawancara di perusahaan kami selama 3 bulan terhitung mulai tanggal 27 Januari 2020 s/d 26 april 2020.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Semarang, 27 Januari 2020

  
PT. SAMWON BUSANA INDONESIA  
HRD & GA

Redi Adji Kristianto  
( Chief HRD & GA )